

Die künftige Bedeutung des Dienstleistungssektors hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen: Expertise für die Enquete-Kommission "Demographischer Wandel"

Döhl, Volker; Kratzer, Nick; Bernien, Maritta; Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Döhl, V., Kratzer, N., Bernien, M., Schaefer, R., & Wahse, J. (1998). *Die künftige Bedeutung des Dienstleistungssektors hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen: Expertise für die Enquete-Kommission "Demographischer Wandel"*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67607>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Volker Döhl, Nick Kratzer
(ISF München)

Maritta Bernien, Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse
(SÖSTRA Berlin)

**Die künftige Bedeutung des Dienstleistungssektors
hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer
unter besonderer Berücksichtigung
von Arbeitsbedingungen und -anforderungen**

Expertise für die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“

München, Februar 1998

Zusammenfassung

Alle Bevölkerungsvorausschätzungen gehen übereinstimmend davon aus, daß die Gesamtbevölkerung zunächst noch wachsen, sich im Laufe der ersten Hälfte des nächsten Jahrhunderts aber deutlich verringern dürfte. Dadurch schrumpft auch das Erwerbspersonenpotential: Im Jahr 2030 dürfte es um ca. 20 % geringer sein als heute.

Zwar erhöht sich der Altersdurchschnitt der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dabei „nur“ um rund zwei Jahre, dies geht aber mit einer deutlichen Verschiebung in der altersstrukturellen Zusammensetzung einher: Gerade die hier im Mittelpunkt stehende Gruppe der 50- bis 65jährigen wird drastisch zunehmen, ihr Anteil steigt von derzeit ca. 28 % auf rund 37 % im Jahr 2020.

Trotz der beschriebenen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials ist für die nähere Zukunft weiterhin mit einer „Beschäftigungslücke“ zu rechnen, da sich der langfristige Trend einer Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens kaum umkehren dürfte. Zwar weist der Dienstleistungssektor insgesamt deutliche Wachstumspotentiale auf, dessen Ausweitung geht aber mit Beschäftigungsverlusten anderer (primärer, sekundärer, aber auch tertiärer) Branchen einher. Darüber hinaus beruht die Dienstleistungsexpansion insgesamt auch auf einer forcierten „Entstandardisierung“ von Beschäftigungsverhältnissen, so daß auch hier ein (zunächst noch) wachsendes Arbeitsangebot einem schwindenden Arbeitsvolumen gegenübersteht. Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird daher auch im Dienstleistungssektor von einem „Verteilungskonflikt“ geprägt sein.

Ältere haben in diesem „Verteilungskonflikt“ schlechtere Karten: Ihre Beschäftigungssicherheit ist vor allem dadurch gefährdet, daß der Personalabbau in den Unternehmen – auch unabhängig von der tatsächlichen „Leistungsfähigkeit“ der älteren Mitarbeiter – altersselektiv durchgeführt wird. Der Hauptgrund hierfür dürfte sein, daß ein altersselektiver Personalabbau durch die gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen (v.a. Frühverrentung) weitgehend konsensuell erfolgt und daß mit dem „Defizit-Modell“ ein offenbar kaum hinterfragtes Legitimationsmuster vorhanden ist.

Chancen einer Wiederbeschäftigung sind dagegen im wesentlichen dadurch geprägt, daß sich ältere Erwerbspersonen nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes in einem Teilarbeitsmarkt wiederfinden, der durch weitgehend unspezifische Qualifikationsanforderungen, geringe Entlohnung und vielfach „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist (der sog. Jedermannsarbeitsmarkt). Günstige Optionen sind für sie i.d.R. nur durch höhere Flexibilitätspotentiale (vor allem in Hinblick auf ihre Einkommenserwartungen) möglich. Ältere sind aufgrund einer „doppelten Stigmatisierung“ (mangelnde oder veraltete Qualifikation, verminderte Leistungsfähigkeit) häufig nicht (mehr) „konkurrenzfähig“.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich, daß Unternehmen offenbar nur dann verstärkt auf eine (Weiter-)Beschäftigung Älterer setzen, wenn sie massive Rekrutierungs- bzw. Personalanpassungsprobleme haben, wenn die Möglichkeiten der „Externalisierung“ Älterer eingeschränkt sind, oder wenn Ältere bereit bzw. in der Lage sind, ungünstigere Beschäftigungsbedingungen zu akzeptieren. Dann allerdings sind durchaus innovative Gestaltungsansätze denkbar und möglich, die mit neuen Formen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelung oder auch der Qualifizierung die Wieder- bzw. Weiterbeschäftigungschancen Älterer erhöhen können.

Maßnahmen wie etwa der „alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung“ oder der Qualifizierung Älterer können individuell oder einzelbetrieblich durchaus erfolgreich sein, insbesondere dann, wenn sie präventiv und nicht kurativ erfolgen. Vor dem Hintergrund des gegebenen Verteilungskonflikts sind sie jedoch nur begrenzt als Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktp Probleme geeignet. Solche Gestaltungsansätze wären im Sinne integrierter Politikan sätze mit Konzepten einer sozial gerechten sowie anforderungs-, fähigkeits- und lebenslagenadäquaten Verteilung von Arbeit zu verbinden, die sich sowohl auf Optionen der Beschäftigungssicherheit als auch der Wiederbeschäftigungschancen Älterer positiv auswirken könnten.

Inhalt

| | |
|--|----|
| Verzeichnis der Tabellen im Text | 5 |
| Verzeichnis der Tabellen im Anhang | 6 |
| 1. Einleitung | 7 |
| 2. Inhaltliche und methodische Vorbemerkungen | 9 |
| 3. Beschäftigungsoptionen Älterer vor dem Hintergrund quantitativer Entwicklungstendenzen von Bevölkerung und Arbeitsmarkt | 18 |
| 3.1 Entwicklungstendenzen von Bevölkerung und Erwerbs- personenpotential bis 2030/2040 | 18 |
| 3.2 Entwicklung der Arbeitsnachfrage bis 2010 | 20 |
| 3.3 Zwischenfazit: Quantitative Beschäftigungspotentiale älterer Erwerbspersonen vor dem Hintergrund des prognostizierten Wandels von Bevölkerung und Arbeitsmarkt | 28 |
| 4. Entwicklungspotentiale und Strukturmerkmale des Dienstleistungssektors | 30 |
| 4.1 Entwicklungspotentiale des Dienstleistungssektors | 31 |
| 4.2 Wichtige Strukturmerkmale des Dienstleistungssektors | 46 |
| 4.2.1 Gegenwärtige Altersstruktur im Dienstleistungssektor | 46 |
| 4.2.2 Gegenwärtige und voraussichtliche Qualifikations- strukturen im Dienstleistungssektor | 49 |
| 4.2.3 Organisationsformen der Arbeit im Dienstleistungssektor | 53 |
| 4.2.4 Arbeitszeitstrukturen in den Dienstleistungsbranchen | 56 |
| 5. Qualitative Aspekte der Beschäftigung Älterer im Dienst- leistungssektor – Zum Verhältnis von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilen | 60 |
| 5.1 Leistungsbegriff und Externalisierungsstrategien | 62 |
| 5.2 Zu den spezifischen Ressourcen älterer Arbeitskräfte und den Risiken ihrer Gefährdung | 70 |
| 5.2.1 Zur Ressource „körperlich-geistige Leistungsfähigkeit“ | 71 |
| 5.2.2 Zur Ressource „Qualifikation“ | 79 |
| 5.2.3 Zur Ressource Mobilität und Flexibilität | 90 |
| 5.2.4 Exkurs: Warum Betriebe Rentner beschäftigen | 97 |

| | |
|---|------|
| 6. „Arbeitsplatzprofile“ ausgewählter Teilbranchen des Dienstleistungssektors | 95 |
| 6.1 Auswahlkriterien | 95 |
| 6.2 Qualifizierte unternehmensbezogene Dienstleistungen: Das Beispiel der EDV-Fachkräfte | 98 |
| 6.2.1 Branchenstruktur und Arbeitsmarktsituation | 99 |
| 6.2.2 Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Computer-Fachkräften | 101 |
| 6.2.3 Zwischenfazit: EDV-Dienstleistungen – Chancen für Ältere? | 106 |
| 6.3 Personenbezogene Dienstleistungen: Das Beispiel der Pflegeberufe | 111 |
| 6.3.1 Diskussionszusammenhänge: Pflegenotstand und Reform des Gesundheitswesens | 111 |
| 6.3.2 Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitsmarkt- situation von Pflegeberufen | 114 |
| 6.3.3 Merkmale der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften | 119 |
| 6.3.4 Zwischenfazit: Pflegeberufe – Chancen für Ältere? | 123 |
| 7. Zusammenfassung und Ausblick | 129 |
| Literatur | 140 |
| Anhang | |
| 1. Demographische Entwicklungstrends in ihren Auswirkungen auf die Erwerbsbevölkerung | A-1 |
| 1.1 Voraussichtliches Bevölkerungswachstum in Deutschland und Entwicklung der Altersstruktur | A-1 |
| 1.2 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter | A-6 |
| 1.3 Auswirkungen der Erwerbsneigung der Bevölkerung auf die Entwicklung der Altersstruktur | A-11 |
| 2. Einfluß der Nachfragetendenzen des Arbeitsmarktes auf das Erwerbstätigenalter | A-17 |

Verzeichnis der Tabellen im Text

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabelle 1: | Beschäftigte in Westdeutschland nach Wirtschaftsbereichen (1970=100) | 32 |
| Tabelle 2: | Beschäftigte im Dienstleistungsgewerbe in Westdeutschland (1970=100) | 33 |
| Tabelle 3: | Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in den neuen Bundesländern 1989 bis 1995 | 36 |
| Tabelle 4: | Branchenspezifischer Vergleich des Besatzes mit Arbeitsplätzen pro 1.000 Einwohner zwischen den alten und neuen Bundesländern 1990 und 1995 (Dichteziffer) | 37 |
| Tabelle 5: | Beschäftigte nach Sektoren 1993 | 38 |
| Tabelle 6: | Tätigkeitsstruktur in Deutschland und in den USA im Frühjahr 1996 | 40 |
| Tabelle 7: | Beschäftigungsdichte 1994 nach Branchen (Erwerbstätige je 1.000 Einwohner) | 40 |
| Tabelle 8: | Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsprognose in den USA nach Berufsgruppen | 42 |
| Tabelle 9: | Rechnerische Dienstleistungslücke Deutschlands gegenüber den EU-Ländern mit der höchsten Arbeitsplatzdichte 1995 | 42 |
| Tabelle 10: | Erwartete Beschäftigungsentwicklung in Deutschland bis Mitte 1998 (30.6.1996 = 100) | 44 |
| Tabelle 11: | Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und deren Durchschnittsalter in Deutschland 1995 nach Wirtschaftsgruppen | 46 |
| Tabelle 12: | Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Dienstleistungsgewerbes und deren Durchschnittsalter in Deutschland 1995 nach Wirtschaftsgruppen | 47 |
| Tabelle 13: | Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland 1996 (Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten) | 49 |
| Tabelle 14: | Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland Mitte 1996 | 50 |
| Tabelle 15: | Später gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland Mitte 1996 | 51 |
| Tabelle 16: | Anteil der verschiedenen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung im tertiären Sektor 1997 | 53 |
| Tabelle 17: | Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland 1996 | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabelle 18: Gleitzeitarbeit in Deutschland 1996 (Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten) | 57 |
| Tabelle 19: Versetzte Arbeitszeitmodelle in Deutschland 1996 (Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten) | 58 |
| Tabelle 20: Überstunden in Deutschland 1996 (Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten) | 58 |

Verzeichnis der Tabellen im Anhang

| | |
|---|------|
| Tabelle A1: Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960 bis 2040 | A-2 |
| Tabelle A2: Wanderungsannahmen bis 2030 (Nettozuwanderungen – mittleres Szenario) | A-3 |
| Tabelle A3: Durchschnittsalter der Bevölkerung und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 1995 bis 2040 | A-6 |
| Tabelle A4: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland nach Altersgruppen 1960 bis 2040 | A-7 |
| Tabelle A5: Erwerbsquote der Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter in Westdeutschland 1985 bis 1995 | A-11 |
| Tabelle A6: Erwerbsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Westdeutschland 1985 bis 1995 | A-11 |
| Tabelle A7: Entwicklung von Arbeitsvolumen, Erwerbstätigen und Arbeitszeit je Erwerbstätigen in Westdeutschland 1960 bis 1995 | A-17 |

1. Einleitung

Vor dem Hintergrund des prognostizierten demographischen und sozialen Wandels in Deutschland, der eine deutliche Erhöhung des Anteils älterer und weiblicher Erwerbspersonen erwarten läßt, erhält die Frage nach den künftigen Beschäftigungspotentialen und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zunehmende (gesellschaftspolitische) Bedeutung. Gemeinhin wird – insbesondere mit Blick auf die USA – in einer wachsenden Tertiarisierung der Volkswirtschaft der Schlüssel für ein kräftiges Beschäftigungswachstum gesehen. In ihr werden die größten Expansionspotentiale vermutet, zumal ihre Entwicklung in Deutschland – so die weitverbreitete Ansicht – immer noch stark defizitäre Züge aufweise. Auch wenn unterstellt wird, daß von einer Ausweitung des Dienstleistungssektors erhebliche generelle Beschäftigungsimpulse ausgehen können, so bleibt doch die Frage zunächst offen, ob von dieser Entwicklung ältere Erwerbspersonen in besonderer Weise profitieren können. Angesichts der Verschiebungen in der Altersverteilung der künftigen Erwerbsbevölkerung ist eine Beantwortung dieser Frage jedoch dringend geboten. Die Expertise hat sich zur Aufgabe gestellt, hierzu einen Beitrag zu leisten. Dabei stützt sie sich auf die Sichtung und Auswertung vorhandenen Datenmaterials und Sekundäranalysen sowie auf Befunde aus empirischen Untersuchungen zur Leistungsfähigkeit Älterer und zur Entwicklung ausgewählter Bereiche des Dienstleistungssektors.¹

Inhaltlich gliedert sich die Expertise in zwei große Abschnitte.

Im ersten Abschnitt (Kap. 3 und 4) geht es darum, das vielfältige und unter jeweils ganz unterschiedlichen einzelnen Fragestellungen subsumierte Datenmaterial hinsichtlich der quantitativen Entwicklung von Bevölkerung und Arbeitsmarkt auszuwerten und daraus eigene Schlußfolgerungen für Beschäftigungschancen oder -risiken Älterer abzuleiten.

1 Die Befunde, auf welche die Expertise sich stützt, entstammen zum Teil – wie bei solchen Expertisen üblich – aus anderen Projektzusammenhängen und wurden für diesen Zweck aufbereitet. Dies gilt etwa für Befunde, die im Rahmen der Projekte „Im Schatten der Innovation“ (ISF München) und „Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen“ (SÖSTRA Berlin) erarbeitet wurden. Diese Projekte werden vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Projekträger AuT) im Schwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ gefördert.

Dabei geht es *erstens* darum, die Gesamtentwicklung und die Entwicklung der altersverteilten Zusammensetzung von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotential darzustellen. *Zweitens* werden wir vor dem Hintergrund vorliegender und eigener Vorausschätzungen zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials und des Arbeitsplatzangebots in genereller Hinsicht die gegenwärtige und zukünftige Beschäftigungslage Älterer zumindest ansatzweise abzuschätzen versuchen. Daran schließen sich – *drittens* – Befunde zur Entwicklung der Arbeitsnachfrage im Dienstleistungssektor (Ausmaß und Art der sektoralen Verschiebung und zur quantitativen Ausweitung des tertiären Sektors, „Tertiarisierung“) und abschließend (unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Altersverteilung) eine Einschätzung der – rein quantitativ beleuchteten – potentiellen Beschäftigungsoptionen älterer Erwerbspersonen im Dienstleistungssektor an.

Während es also im ersten Abschnitt, den Kapiteln 3 und 4, darum geht, den quantitativen Rahmen für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor abzuschätzen, behandelt der zweite Abschnitt (Kap. 5 und 6) die qualitativen Aspekte möglicher Beschäftigung. Hier geht es darum, in der Auswertung qualitativer Befunde zur „Leistungsfähigkeit“ älterer Arbeitnehmer („Arbeitskraftprofil“) und zu inhaltlichen Anforderungen an Arbeitskräfte in ausgewählten Bereichen des Dienstleistungssektors („Arbeitsplatzprofil“) inhaltliche Bestimmungsgründe für die Beantwortung der Frage zu finden, ob, warum und unter welchen Bedingungen sowohl auf der Angebots- als auch Nachfrageseite der tertiäre Sektor in besonderer Weise für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte geeignet ist oder sein kann (oder nicht ist bzw. sein wird).

Abschließend soll versucht werden, die Ergebnisse der vorausgegangenen Kapitel zu einigen Thesen über die Beschäftigungschancen Älterer im Dienstleistungssektor zu verdichten.

2. Inhaltliche und methodische Vorbemerkungen

Zur Annäherung an die Bearbeitung des qualitativen Aspekts der Fragestellung

Da es nach unserer Kenntnis bislang – abgesehen von einigen wenigen ersten Ausnahmen – noch keine umfassenden Untersuchungen gibt, die sich explizit der Beschäftigungssituation Älterer im Dienstleistungssektor widmen,² nähern wir uns der Behandlung der qualitativen Aspekte der Fragestellung der Expertise gleichsam von zwei Seiten: Zunächst stützen wir uns auf Befunde zur „Situation und Perspektiven der Alterserwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland“, so der Titel einer Abhandlung von Gerhard Naegele und Frerich Frerichs (Naegele, Frerichs 1996). Hierzu gibt es eine breite und umfassend dokumentierte Diskussion. Allerdings beziehen sich diese Untersuchungen (grundlegend etwa Naegele 1992; neueste Befunde bei Wachtler u.a. 1997) – wie gesagt – nicht explizit auf den Dienstleistungssektor, sondern diskutieren allgemein wirksam werdende Möglichkeiten, Bedingungen und Restriktionen für die Alterserwerbsarbeit. Auffällig ist, daß zudem bei praktisch allen Untersuchungen das Schwergewicht – sowohl was das empirische Untersuchungsfeld als auch die typischen Problemkonstellationen betrifft – eindeutig auf der industriellen Produktion, den dort herrschenden Personaleinsatz- und -nutzungsstrategien und den dort eingesetzten Arbeitskräften liegt.³

Auf der anderen Seite gibt es – auch als Folge der stärkeren öffentlichen Thematisierung des Dienstleistungssektors und seiner Entwicklungschancen

-
- 2 Erst in jüngster Zeit werden Dienstleistungsbranchen und hier insbesondere die EDV-Branche unter dem Blickwinkel der Beschäftigung Älterer untersucht. Gerade in der EDV-Branche, deren „Jugendlichkeit“ imagebildend war und ist, kommen die Gründergenerationen allmählich „in die Jahre“, und es stellt sich zunehmend die Frage nach altersgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten (vgl. Trautwein-Kalms 1994; 1995 und die Untersuchungen im Rahmen des Verbundvorhabens: „Problem der begrenzten Tätigkeitsdauer und neue Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer – Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ im Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ des BMBF). Wir kommen in Kap. 7 darauf zurück.
 - 3 Es ist hier leider nicht möglich, auf die Gründe für diese „Produktionslastigkeit“ einzugehen. Sie hat jedoch Tradition und insbesondere in der Hochphase der „Humanisierungsdebatte“ in den 70er und der ersten Hälfte der 80er Jahre, in der es um grundlegende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (nicht nur, aber auch für Ältere) ging, standen die industriellen Produktionsprozesse bzw. die in diesen beschäftigten Arbeitskräfte im Mittelpunkt.

– wiederum eine Vielzahl von Untersuchungen von Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnissen etc. in diesem Sektor bzw. in bestimmten Branchen des Dienstleistungssektors (vgl. als Überblick etwa Littek u.a. 1991; ISF München u.a. 1992). Diese sind jedoch – abgesehen von Befunden zur (quantitativen) Verteilung von Altersgruppen in verschiedenen Dienstleistungsbranchen bzw. Dienstleistungsberufen – in der Regel wiederum nicht systematisch bezogen auf den hier in der Expertise angesprochenen Ausschnitt der Beschäftigten, auf ältere Arbeitskräfte und deren Arbeitseinsatz- und -nutzungsbedingungen.

Es geht nun in der Expertise darum, Befunde aus diesen beiden genannten Schwerpunktbereichen (Befunde zur Alterserwerbsarbeit einerseits und Befunde zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Dienstleistungssektor andererseits) zusammenzuführen und vor dem Hintergrund quantitativer und qualitativer Veränderungen und Entwicklungen im Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage zu Thesen über die Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen im Dienstleistungssektor zu verdichten.

Dazu wird versucht, auf der Basis vorliegender Befunde die spezifischen Leistungsprofile älterer Arbeitskräfte und die Risiken ihrer Gefährdung zu skizzieren. Vor dieser Folie kann geprüft werden, ob und inwieweit diese Leistungsprofile mit den Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze in ausgewählten Bereichen des Dienstleistungssektors korrespondieren oder auch nicht. Ergeben sich daraus Chancen oder Risiken für die Beschäftigung Älterer in diesen Bereichen? Im Prinzip gehen wir dabei von einem erweiterten Leistungsbegriff aus, in dem ein spezifisches Set von Fähigkeiten und Potentialen der Arbeitskraft zusammengefaßt wird und den wir als „Resource“ bzw. „Ressourcenmix“ bezeichnen. Es dürfte weitgehend Einigkeit darüber bestehen, daß sich die Ressourcen älterer von denen jüngerer Arbeitskräfte unterscheiden. Bei der Beantwortung der Fragen, welche Faktoren diese Unterschiede hervorbringen und warum und wie sie positiv oder negativ beeinflußt werden können, zeigen sich jedoch nicht unerhebliche Diskrepanzen. In der Darstellung und Erörterung der spezifischen Ressourcen Älterer und der sie generierenden, aber auch gefährdenden Faktoren werden wir darauf zurückkommen.

Für eine breite Erfassung der Potentiale älterer Arbeitskräfte ist es unseres Erachtens erforderlich, die Ressourcen auf fünf Ebenen zu untersuchen:

- (1) physische/psychische Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit,
- (2) Qualifikation/Qualifizierung/ Qualifizierungsfähigkeit/-bereitschaft,

- (3) soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konflikt- und Kooperationsbereitschaft),
- (4) berufliche und räumliche Flexibilität, Mobilität,
- (5) „Soziale Bedingungen und soziales Umfeld“ als Ressource:
 Grad der Abhängigkeit vom Erwerb (Familien-/Haushaltsstruktur, Zahl der Verdienner, Transfereinkommen, Vermögen, Eigentum); Infrastruktur (Stadt/Land, Verkehr, Bildungs-, Preisniveau); sozio-kulturelles Umfeld/Milieu; Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt.

Bei der Diskussion dieser fünf analytischen Dimensionen sind wir, weil im Rahmen der Expertise keine eigenständigen Untersuchungen durchgeführt werden können, angewiesen auf vorliegende Befunde. Diese konzentrieren sich im wesentlichen auf Fragen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit und Fragen der Qualifikation/Qualifizierung, wobei die Frage nach der „sozialen Kompetenz“ vielfach in Zusammenhang mit „geistiger Leistungsfähigkeit“ oder „Qualifikation“ erörtert wird. Die eher „weichen“ Faktoren der Ebenen vier und fünf werden wir, sowohl aus Gründen des Umfangs und Anspruchs einer Expertise als auch aus Gründen der mangelnden Verfügbarkeit entsprechenden empirischen Materials, nur am Rande abhandeln können.

Dem im Begriff der Ressource erfaßten erweiterten Leistungsbegriff korrespondiert ein erweitertes Verständnis von Anforderungen: Neben generelle Anforderungen an die physische und psychische Leistungsverausgabung, an Qualifikation und Qualifizierung treten – quantitativ kaum oder gar nicht zu erfassende – Merkmale wie Einfügung in zeitökonomische Zwänge, Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, „soziale“ Anforderungen (Kommunikations- oder Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft) u.a. Wir gehen auf der Basis von Befunden auch eigener Untersuchungen (vgl. Sauer, Döhl 1994; Sauer, Döhl 1997) davon aus, daß die Entwicklungen dieser Anforderungsprofile in starkem Maße von betriebs- und branchenübergreifenden Prozessen der Rationalisierung und Reorganisation beeinflußt werden.⁴ Diese erfassen zunehmend auch die Dienstleistungsbereiche, und zwar auch solche, die bislang nicht primär nach den Prinzipien betriebs- und unternehmensförmeriger Organisation strukturiert worden sind.⁵ Allerdings wird es nicht mög-

4 Es gibt eine Reihe empirischer Untersuchungen, die diesen Zusammenhang beispielhaft in ausgewählten Feldern belegen (vgl. etwa Schumann u.a. 1994; Deutschmann u.a. 1995).

5 Für Bereiche des Gesundheitswesens vgl. Kistler 1997; für den Bereich der Wohlfahrtsverbände Heinze u.a. 1997.

lich sein, in unseren Überlegungen die veränderten Anforderungsprofile systematisch aus den Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien der Unternehmen im Dienstleistungssektor zu entwickeln. Dazu bedürfte es einer viel breiteren empirischen Basis, die weder vorliegt noch im Rahmen dieser Expertise erarbeitet werden kann.

Auf einen weiteren für die Bestimmung der Beschäftigungschancen Älterer unseres Erachtens wichtigen Zusammenhang, der in der Diskussion allerdings so gut wie gar nicht thematisiert wird, können wir in dieser Expertise ebenfalls nur am Rande eingehen. Wir werden jedoch versuchen, ihn – ebenso wie die obengenannten weichen Faktoren – in der abschließenden Diskussion der Ergebnisse aufzugreifen. Es geht darum, zwei weitere Dimensionen gegenüberzustellen: Auf der Seite der Arbeitskraft ist dies der „Erwerbszweck“, der als ein Bündel von zu erfüllenden ökonomischen Notwendigkeiten und zu befriedigenden sozialen Erwartungen (Einkommen, soziale Sicherung, sozialer Status etc.) die Bereitschaft und Möglichkeit älterer Arbeitskräfte beeinflusst, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen bzw. eingehen zu können. Diesem steht auf der Seite der Unternehmen ein Set bestimmter Leistungen bzw. materieller/immaterieller Gratifizierung gegenüber (Art und Höhe der Entlohnung, betriebliche Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, soziale und integrative Funktionen etc.), die auf den Erwerbszweck positiv bezogen sein sollten/müssen.

Insgesamt ergibt sich somit folgendes Beziehungsfeld:

| Arbeitskraftprofil | | Arbeitsplatzprofil | |
|---------------------------|----|----------------------------|--|
| ↓ | | ↓ | |
| Ressourcen | ←→ | Anforderungen | |
| Erwerbszweck | ←→ | Leistungen/Gratifikationen | |

Zur Abgrenzung der Untersuchungsobjekte

Die zu erstellende Expertise über die möglichen Beschäftigungschancen Älterer im Dienstleistungssektor hat, insoweit sie sich primär auf vorhandene Daten, Sekundäranalysen und die Auswertung einschlägiger wissenschaftlicher Arbeiten stützt, zunächst mit zwei grundlegenden Problemen der Abgrenzung ihres Untersuchungsobjekts bzw. -bereichs zu tun. Sowohl die Abgrenzung des Dienstleistungsbereichs oder -sektors als auch die Definition dessen, was „ältere Arbeitskräfte“ sind, wird in den ausgewerteten Quellen teilweise extrem unterschiedlich gehandhabt.

Was die Altersgrenzen bei Erwerbspersonen betrifft, so sind sie zwar übereinstimmend – zumindest bei solchen, die keine geschlechterspezifische Differenzierung vornehmen – nach oben bei 65 Jahren fixiert, nach unten hin ergeben sich jedoch vergleichsweise starke Bandbreiten, beginnend mit 45 (oder auch darunter)⁶ und endend mit 60 Jahren.⁷ Es ist evident, daß sich für die Expertise, soweit sie sich auf quantitatives Datenmaterial und vergleichende Betrachtungen stützt, Unschärfen ergeben. Gleichwohl werden wir uns bei unseren Ausführungen auf solche Daten mit unterschiedlichen Bandbreiten beziehen (müssen). Allerdings werden viele der daraus gezogenen Schlußfolgerungen notgedrungen den Charakter von empirisch gestützten Annahmen haben. Wir selbst halten es für die in der Expertise angesprochene Fragestellung aus pragmatischen Gründen für sinnvoll, in Annäherung an die Überlegungen von Naegele (1992), der ebenfalls auf die Problematik der Abgrenzung verweist, unter älteren Erwerbspersonen solche im Alter von 50 bis 65 Jahren zu verstehen.⁸

In der Expertise werden im Prinzip Aussagen über Beschäftigungsbedingungen älterer Erwerbspersonen im Dienstleistungsbereich gemacht, die nicht durchgängig nach Geschlecht differenziert werden. Dies ist auch ein Resultat der Datenlage, die ebenfalls nicht durchgängig differenziert. Unsere bisherigen Arbeiten deuten jedoch auf Ergebnisse, die bezogen auf bestimmte Merkmale in den Beschäftigungschancen eine genaue analytische Trennung des Datenmaterials nach Geschlecht zwingend erforderlich machen. Soweit dies – bezogen auf einzelne Aussagen – notwendig und möglich ist, werden wir eine solche Differenzierung vornehmen.

Ähnliche Abgrenzungsprobleme gelten auch für das Untersuchungsfeld „Dienstleistung“. Daher müssen wir kurz (und ohne jeden Anspruch auf

6 „Es kommt dabei auf den Untersuchungszweck an. Wenn Probleme der Arbeitnehmer im Betrieb analysiert werden sollen, dann ist die Grenze von 40 Jahren durchaus realistisch, weil, wie entsprechende Untersuchungen zeigen, bereits in diesem Alter bestimmte altersbedingte Schwierigkeiten auftreten können.“ (Hofbauer u.a. 1968, S. 358).

7 Bezogen auf die Frage nach einer zusätzlich zur demographischen Veränderung wirksam werdenden möglichen Überalterung des Erwerbspersonenpotentials wird gerade der Altersgruppe der 60- bis 64/65jährigen und deren Erwerbsverhalten besondere Bedeutung gewinnen. Bislang war deren Erwerbsquote extrem niedrig (1994 lag sie in den alten Bundesländern bei Männern bei 33,4 %, bei Frauen bei 12,0 %; Naegele, Frerichs 1996, S. 38), hier ist jedoch – insbesondere in Zusammenhang mit den eingeschränkten Möglichkeiten der Frühverrentung und der Anhebung der Altersgrenze – eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquote zu erwarten

8 Auch die betrieblichen Entscheidungsinstanzen, die ja für die Frage nach der möglichen Ausweitung der Beschäftigung Älterer nicht gerade unwichtig sein dürften, geben „das 50. Lebensjahr als entscheidende Zuordnungsschwelle an“ (Naegele 1992, S. 12, FN 5).

Vollständigkeit) darauf eingehen, was Dienstleistungen sind, wie sie üblicherweise differenziert und (vor allem gegenüber anderen Sektoren) abgegrenzt werden.⁹ Dies ist insbesondere notwendig, da die bekannten Aussagen etwa über Bedarfsentwicklung, Organisationsformen und Rationalisierungsmuster¹⁰ im Dienstleistungssektor ihrerseits bereits Differenzierungsversuche enthalten bzw. empirisch durch entsprechend strukturierte Daten gestützt werden, häufig jedoch, ohne daß die Kriterien explizit benannt oder gar kritisch diskutiert werden. Die üblicherweise verwendeten – insgesamt wenig einheitlichen – Differenzierungen und Abgrenzungen des „Dienstleistungssektors“ können dabei zuallererst danach unterschieden werden, ob in ihnen die Betriebe, Beschäftigten oder Tätigkeiten nach *institutionellen* oder *funktionalen* Kriterien gegliedert werden.

Institutionelle (sektorale) Gliederung:

- Grundlage der meisten Aussagen zur Tertiarisierung ist (immer noch) die sektorale Differenzierung der Gesamtbeschäftigten bzw. der Betriebe. Datenbasis ist dabei die amtliche Statistik, in der die Unternehmen nach dem Schwerpunkt ihrer Produktion (bzw. ihres Dienstleistungsangebots) einer „Wirtschaftsklasse“ (3steller) oder einer „Wirtschaftsgruppe“ (2steller) zugeordnet sind, die dann zu insgesamt zehn Wirtschaftsabteilungen zusammengefaßt werden können (vgl. etwa Statistisches Bundesamt 1990). Diese können dann wiederum zu den drei „Sektoren“ (primär, sekundär, tertiär) gebündelt werden.¹¹ Problematisch bei dieser institutionellen Zuordnung ist *erstens*, daß damit keine Aussage über die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten gemacht werden können. Ein *zweites* Problem ist, daß ausschließlich der Schwerpunkt der Produktion entscheidend ist: So werden weder die Dienstleistungen erfaßt, die innerhalb eines Unternehmens erbracht werden, noch die Dienstleistungen, die ein Unternehmen als Teil seiner Geschäftstätigkeit „nach außen“ verkauft, solange dieses Unternehmen einen anderen

9 Für etwas ausführlichere Überblicke vgl. z.B. Schmidt-Faber u.a. 1996; Häußermann, Siebel 1995.

10 An dieser Stelle sei ausdrücklich betont, daß wir unter „Rationalisierung“ das Gesamt an Maßnahmen und Strategien des „technisch-organisatorischen Fortschritts“ verstehen. „Rationalisierung“ zielt dabei zwar immer auf (ökonomische) Effizienzsteigerung, ist jedoch nicht per se mit Personalreduzierung gleichzusetzen.

11 *Primärer Sektor:* Land-/Fortswirtschaft, Fischerei, Energie-/Wasserversorgung und Bergbau. *Sekundärer Sektor:* Verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe und tertiärer Sektor: Verkehr-/Nachrichtenübermittlung, Kreditinstitute/Versicherungsgewerbe, Sonstige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter/private Haushalte und Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen.

wirtschaftlichen Schwerpunkt hat. Dies führte in der amtlichen Statistik zu einer „Unterschätzung“ der Dienstleistungen, da insbesondere Tertiärisierungsprozesse innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes unberücksichtigt bleiben (vgl. Klodt, Schmidt 1995).

- Ein weiteres institutionelles Abgrenzungskriterium ist die Unterscheidung nach den *Anbietern* bzw. den *Nachfragern* spezifischer Dienstleistungen. Diese Unterscheidung orientiert sich dabei zum einen an spezifischen Organisationsformen, wie etwa an *öffentlich* oder *privat* angebotenen Dienstleistungen (wie sie prinzipiell z.B. in der institutionellen Gliederung der amtlichen Statistik enthalten ist) bzw. *marktbestimmten* (d.h. vorwiegend über den Markt bereitgestellte Dienstleistungen), *gemischtwirtschaftlichen* (privat oder öffentlich bereitgestellte Dienstleistungen, die aber mehr oder weniger stark reguliert sind) und an *öffentlichen* Dienstleistungen; zum anderen an den Nachfragern bzw. dem Bedarf: Dabei werden häufig *personen-* bzw. *haushaltsbezogene* (oder *-orientierte*) Dienstleistungen und *unternehmensbezogene* (bzw. *-orientierte*) Dienstleistungen unterschieden (vgl. dazu etwa Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 7 f.).

Funktionale Gliederung:

Dienstleistungen lassen sich jedoch auch in funktionaler Hinsicht gliedern, wobei eine solche Gliederung entweder auf der Einordnung von Unternehmen oder auf der Klassifikation von Personen bzw. von deren Tätigkeiten oder Berufen beruhen kann.

- Auf Basis der Daten aus der amtlichen Statistik sollten Dienstleistungen, so ein Vorschlag von Heimfrid Wolff, nach ihrem je spezifischen Beitrag zur gesellschaftlichen Produktion unterschieden werden. Er schlägt demzufolge eine sektorale Differenzierung der Dienstleistungssektoren in *distributive, konsumtive, investive und ordnende Dienstleistungen* vor. Dieselbe funktionale Gliederung „gilt im Prinzip auch für die Strukturierung von Tätigkeitsfeldern“, ist in der Praxis jedoch schwerer umzusetzen (Wolff 1990).¹²
- Eine nach funktionalen Gesichtspunkten gegliederte Dienstleistungs-klassifikation ist vor allem mit den personenbezogenen Angaben etwa

12 Uns sind allerdings keine empirischen Umsetzungsversuche dieser Klassifikation bekannt.

der Mikrozensususerhebungen oder auch des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) möglich (vgl. zu den Abgrenzungen im einzelnen etwa DIW 34/1997; Prognos 1996 bzw. die Fragebögen zur Mikrozensus-Erhebung). Der Vorteil einer auf Tätigkeiten bezogenen funktionalen Klassifikation besteht gegenüber sektoralen Betrachtungen dabei vor allem darin, daß dadurch „... Dienstleistungstätigkeiten, die beispielsweise in der Industrie ausgeübt werden, und umgekehrt industrielle Tätigkeiten, die in Dienstleistungsbranchen anzutreffen sind, anders zugeordnet (werden)“ (DIW 34/97, S. 613). Diese Betrachtungsweise hat u.a. dazu geführt, daß die These von der (vermeintlichen) „Dienstleistungslücke“ gegenüber den USA deutlich relativiert wurde (Haisken-De New u.a. 1996).

Das Problem prinzipiell jeder der vorgestellten Aggregationsmöglichkeiten ist dabei, daß es bislang keine allgemeingültige, von allen akzeptierte Definition von Dienstleistungen gibt (vgl. etwa Littek 1991, S. 271) bzw. daß die einzelnen Kriterien häufig keine trennscharfe Abgrenzung erlauben. So wird ein- und dieselbe Dienstleistung (etwa Gesundheitsdienste) sowohl von öffentlichen als auch privaten Institutionen angeboten, von Privatpersonen ebenso nachgefragt wie von Unternehmen oder öffentlichen Verwaltungen und kann ein sehr heterogenes Spektrum von Tätigkeiten enthalten. Darüber hinaus müssen die jeweiligen Abgrenzungskriterien sinnvoll auf die inhaltliche Fragestellung beziehbar sein. Interessiert man sich etwa für die Zahl und Struktur der Dienstleistungsbeschäftigten, ist eine auf Tätigkeiten bzw. Personen bezogene Betrachtung mit Sicherheit aussagekräftiger als eine institutionelle Betrachtung, und andersherum: Interessiert man sich für verschiedene Organisationsformen bzw. Angebotsstrukturen von Dienstleistungen, dann wird man ohne eine institutionelle Abgrenzung nicht weit kommen. In der Folge finden sich mehrdimensionale Klassifikationsschemata, in denen mehrere Dimensionen verknüpft werden (vgl. etwa von Einem 1986, zit. bei Littek 1991, S. 271, oder etwa auch in Bellmann u.a. 1996).

Im Rahmen dieser Expertise orientieren wir uns zunächst an einer institutionellen Gliederung nach der amtlichen Systematik der Wirtschaftszweige, „sortieren“ diese jedoch nach funktionalen Gesichtspunkten (vgl. Kap. 4). Das bedeutet, daß wir alle Anbieter spezifischer Dienstleistungen (etwa Gesundheitsdienstleistungen) einer Teilbranche zuordnen, unabhängig davon, ob die jeweiligen Dienstleistungen von z.B. öffentlichen oder privaten Institutionen erbracht werden. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, daß wir

Aussagen über die Gesamtentwicklung des Angebots (bzw. der Nachfrage) bestimmter Dienstleistungen machen können. Allerdings können wir im Rahmen dieser Differenzierung keine Aussagen darüber machen, wie sich innerhalb eines derart abgegrenzten Teilsektors die Anteile (z.B. von öffentlichen oder privaten Institutionen) verschieben, und auch nicht darüber, wie sich spezifische Organisationsstrukturen auf die jeweilige Beschäftigungsentwicklung oder die Merkmale der „Arbeitsplatzprofile“ auswirken. Aus diesem Grund, aber auch weil jede derartige Abgrenzung aufgrund des hohen Aggregationsniveaus kaum detaillierte Aussagen zulässt, werden wir in einem weiteren Kapitel zwei exemplarische Dienstleistungsfelder – EDV-Dienstleistungen und Pflegedienstleistungen – in einer eher qualitativen Perspektive etwas eingehender untersuchen (Kap. 6).

3. Beschäftigungsoptionen Älterer vor dem Hintergrund quantitativer Entwicklungstendenzen von Bevölkerung und Arbeitsmarkt

3.1 Entwicklungstendenzen von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotential bis 2030/2040¹³

Die Gesamtbevölkerung wird sich insgesamt deutlich verringern: Unter Einbeziehung der Wanderungen bzw. positiver Wanderungssalden wird sich die Bevölkerung bis zum Jahr 2010 zunächst um rd. 2 Mio. Personen erhöhen (Thon 1995) bzw. bis 2020 nur geringfügig reduzieren (vgl. Tab. A1). Bis 2030 sinkt die Bevölkerungszahl dann auf rd. 76 bis 79 Mio. (1990: knapp 80 Mio.) (Buslei 1995, S. 47), bis 2040 auf – je nach Modellvariante – zwischen 68 Mio. und 78 Mio. Personen (Buslei 1995; Sommer 1994; Tab. A1).

Damit geht eine deutliche Verschiebung in der Altersstruktur der Bevölkerung einher: Das Durchschnittsalter der Bevölkerung erhöht sich um rd. acht Jahre (von 40,0 im Jahr 1995 auf 48,2 im Jahr 2040, vgl. Tab. A1). Der Anteil der unter 20jährigen wird sich von knapp 22 % im Jahr 1992 auf ca. 16 % reduzieren, der der über 60jährigen wird von 20 % auf ca. 34 % ansteigen. Das bedeutet, daß es im Gegensatz zu heute, wo beide Altersgruppen noch annähernd gleich groß sind, im Jahr 2040 doppelt so viele über 60jährige geben wird (Sommer 1994, S. 501). Entsprechend verändert sich auch der Altenquotient, d.h. die Zahl der Älteren je 100 20- bis unter 60jährige: Er verdoppelt sich nahezu von 35,0 auf 65,0 im Jahr 2040 (Sommer 1994; Kühlewind 1992).

Die Bevölkerungsentwicklung führt langfristig zu einem massiven Rückgang des Arbeitsangebots, an dem auch Zuwanderungen und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren langfristig nur wenig ändern werden: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, d.h. die Zahl der 15- bis unter 65jährigen, geht bis 2040 um rd. 11 Mio. auf 44,2 Mio. Personen zurück (vgl. Tab. A1), das Erwerbspersonenpotential reduziert sich bis 2030 um ca. 9 Mio. (Thon 1995).

13 Eine ausführliche Darstellung der demographischen Entwicklung findet sich im Anhang. Die im Text gemachten Verweise auf dort enthaltene Tabellen sind mit dem Zusatz „A“ gekennzeichnet.

Dabei zeigt sich, daß die Alterung der Gesamtbevölkerung nicht im gleichen Maße auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bzw. das Erwerbspersonenpotential durchschlägt: Im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung erhöht sich das durchschnittliche Alter der 15- bis unter 65jährigen „nur“ um rd. zwei Jahre (von 39,7 im Jahr 1995 auf 41,9 im Jahr 2040). Allerdings verschieben sich auch bei dieser Betrachtung die Anteile der drei Altersgruppen deutlich: Die Zahl der 15- bis unter 30jährigen geht zwischen 1995 und 2040 kontinuierlich um rd. 5 Mio. Personen zurück (auf 10,8 Mio.), die der 30- bis 49jährigen um ca. 6 Mio. Personen auf 18,2 Mio. Die Zahl der 50- bis 64jährigen erhöht sich dagegen bis 2020 um rd. 4,5 Mio. Personen (auf 19,9 Mio.), um dann bis 2040 wieder etwa auf den Wert des Jahres 1995 zu sinken (15,2 Mio.). In der Strukturbetrachtung zeigt sich jedoch, daß damit ein anteiliger Rückgang der mittleren Altersgruppe um drei Prozentpunkte und ein relativer Anstieg der Älteren um 6 Prozentpunkte einhergehen (vgl. Tab. A4).

Das Erwerbspersonenpotential geht – wie bereits angedeutet – zwischen 1995 und 2030 um rd. 20 % zurück. Dieser Rückgang ist dabei ganz überwiegend auf den Rückgang der 15- bis 29jährigen zurückzuführen: Gegenüber 1990 halbiert sich deren Gesamtzahl nahezu, während die Zahl der Älteren (50 und älter) im Jahr 2020 um gut 35 Prozentpunkte höher ist als Mitte der 90er Jahre (Thon 1995, S. 295).

Das Angebot an Arbeitskräften – um das es hier vorrangig geht – wird somit in Zukunft insgesamt schrumpfen, die Struktur des Arbeitsangebots wird durch höhere Anteile von Älteren, Frauen und Ausländern geprägt sein. Dabei ist für die nachstehenden Ausführungen zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage grundlegend, daß der behandelte Zeitraum unterteilt bzw. eingeschränkt wird: Der massive Rückgang des Erwerbspersonenpotentials setzt erst zwischen 2010 und 2020 ein. Erst danach könnte sich – bei einer rein statistischen Betrachtung – der heute gegebene Arbeitsplatzmangel in einen Arbeitskräftemangel umkehren. Zugleich wirkt sich aber der altersstrukturelle Wandel des Erwerbspersonenpotentials in diesem Zeitraum besonders drastisch aus. Im Mittelpunkt der nachstehenden Überlegungen zur quantitativen Entwicklung der Erwerbstätigkeit (als Ausdruck der Arbeitsnachfrage) steht demzufolge der Zeitraum bis 2010. Hier trifft ein „Überangebot“ an Arbeitskräften mit einer zunehmend „älter“ werden-

den Struktur auf spezifische Entwicklungstendenzen der Nachfrage nach Arbeitskräften.¹⁴

3.2 Entwicklung der Arbeitsnachfrage bis 2010

These 1: Im betrachteten Zeitraum wird das verfügbare Arbeitskräftepotential die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften übersteigen. Die Folge ist eine massive „Beschäftigungslücke“.

In einer Reihe von Projektionen zur Entwicklung der Erwerbstätigen bis 2010¹⁵ wird deutlich, daß die Zahl der Erwerbstätigen in den alten Bundesländern bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt ansteigen dürfte: Die Bandbreite reicht dabei von einem Anstieg um 500.000 (Tessaring 1994) bis 3 Mio. Erwerbstätige (Prognos 1996).¹⁶ Stellt man dieser Zahl die Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotentials (etwa Thon 1991) gegenüber, so verbleibt ein „rechnerischer“ Angebotsüberschuß, der zwischen 3,1 Mio. (DIW 1997) und 7,6 Mio. (IAB/Prognos 1989) Personen beträgt. In der – wohl aktuellsten – Arbeitsmarktpjektion des DIW beträgt die Summe aus registrierten Arbeitslosen und „Stiller Reserve“ im günstigen Fall des sogenannten „Integrationsszenarios“ rund 5 Mio. Personen, unter Annahme der ungünstigeren Bedingungen des „Restriktionsszenarios“ über 7 Mio. Erwerbspersonen (vgl. DIW 1997, S. 135). Dieser „Angebotsüberschuß“ besteht etwa je zur Hälfte aus den beiden Personengruppen. Wir werden also auch im Jahr 2010 noch mit einem hohen Maß an Unterbeschäftigung konfrontiert sein, deren Ausmaß sich sogar – bei Eintreffen der ungünstigen Annahmen – gegenüber heute noch weiter erhöhen könnte.

14 Für eine tendenzielle Beschränkung auf den Zeitraum bis 2010/2020 sprechen noch zwei weitere Gründe: Der wichtigste ist dabei, daß die Projektionen und Vorausberechnungen zur Entwicklung von Bevölkerung, Erwerbspersonenpotential und Arbeitsnachfrage ohnehin erhebliche Unschärfen und Unsicherheiten aufweisen, ein Umstand, der durch die Länge des Projektionszeitraums noch gravierend verstärkt wird. Zum zweiten liegen kaum Vorausberechnungen der Arbeitsnachfrage bzw. der Zahl der Erwerbspersonen vor, die über das Jahr 2010 hinausgehen. Diese könnten auch höchstens als grobe Orientierungspunkte verstanden werden, da die Entwicklung der Arbeitsnachfrage ungleich schwieriger abzuschätzen ist.

15 Einbezogen und verglichen wurden hier insbesondere: IAB/Prognos 1989; Prognos 1996; Tessaring 1994; DIW 1997. Für diese Projektionen gilt prinzipiell das gleiche wie für die Bevölkerungsvorausschätzung: Sie beruhen auf teilweise sehr unterschiedlichen Modellannahmen, verschiedenen Stützzeiträumen und auf teilweise unterschiedlichen Abgrenzungen von Erwerbstätigkeit. Interessant ist daher auch weniger das jeweilige exakte Ergebnis, sondern vielmehr die (insgesamt einheitliche) Tendaussage.

16 Zitiert in Prognos 1996, S. 9.

These 2: Der sektorale Wandel wird sich auch in diesem Zeitraum fortsetzen. Obwohl der Dienstleistungsbereich der einzige Sektor ist, der nennenswerte Wachstumspotentiale aufweist, wird dessen Wachstum die Beschäftigungslücke nicht wesentlich verringern.

Alle Trendprojektionen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß sich die Tertiarisierung der Branchen und Tätigkeitsstrukturen weiter fortsetzen dürfte (vgl. Schmidt-Faber u.a. 1996). Der Anteil aller Erwerbstätigen, die in Dienstleistungsbranchen beschäftigt waren, stieg zwischen 1984 und 1996 von rd. 52 % auf knapp 54 % (DIW 34/1997) bzw. zwischen 1970 und 1995 von 43 % auf 58 % (vgl. Kap. 4). Ungleich deutlicher wird der Tertiarisierungsprozeß aber, wenn man die Tätigkeitsstrukturen und ihre Veränderung betrachtet: Der Anteil von Erwerbstätigen mit Dienstleistungstätigkeiten stieg im gleichen Zeitraum von ca. 67 % auf gut 75 % und liegt damit nur noch knapp unter dem entsprechenden Anteil in den USA (DIW 34/1997). In der IAB-/Prognos-Projektion von 1989 wird ebenfalls der sektorale Wandel auf der Basis einer funktionalen Gliederung nach Tätigkeiten untersucht. Dabei zeigt sich insbesondere, daß zwar die Dienstleistungsbe-
reiche insgesamt wachsen, daß dies aber nicht alle Dienstleistungstätigkeiten betrifft: Während die sogenannten „Primären Dienstleistungen“¹⁷ bis 2010 um rd. 700.000 Erwerbstätige abnehmen dürften, wächst die Zahl der Erwerbstätigen mit Tätigkeitsprofilen, die den „Sekundären Dienstleistungen“¹⁸ zuzurechnen sind, um 3,5 Mio. Personen. Aktualisierungen dieser ursprünglichen Projektion (Tessaring 1994; Prognos 1996) bestätigen diesen Trend: Die „Strukturumschichtung von Produktions- zu Dienstleistungstätigkeiten wird nach heutiger Einschätzung eher ausgeprägter ablaufen, als noch Ende der 80er Jahre (Folgeabschätzung 1989) angenommen. Verlierer im Zuge der Strukturumschichtung werden ‘produktionsorientierte Tätigkeiten’ und ‘Bürotätigkeiten’ sein. ‘Handelstätigkeiten’ wie auch ‘allgemeine Dienstleistungen’ dürften ihren heutigen Strukturanteil annähernd behaupten. Deutlich an Gewicht gewinnen werden ‘FuE-Tätigkeiten’, ‘Organisation und Management’ und ‘Beratungs- und Betreuungstätigkeiten’“ (Prognos 1996, S. 93).

17 Allgemeine Dienstleistungen, Handeln/Verkaufen und Bürotätigkeiten und ihre Untergliederungen (vgl. IAB/Prognos 1989, S. 131 ff.; Tessaring 1994, S. 14).

18 Forschen/Entwickeln, Organisation/Management, Sichern/Recht anwenden, Ausbilden/Beraten/Informieren.

Insgesamt bedeutet dies, daß vor allem der Wirtschaftsbereich der Dienstleistungen „im engeren Sinne“¹⁹ ungebrochene Wachstums- und Expansionspotentiale aufweisen dürfte: Auch die Ergebnisse einer Auswertung des IAB-Betriebspanels spiegeln das deutlich wider: Ausschließlich Unternehmen des tertiären Sektors sehen neue Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. die Möglichkeit, das bisherige Beschäftigungsniveau zu stabilisieren. Verschiedene Ansätze der Quantifizierung (branchenbezogene Entwicklungsdynamik, internationale Unterschiede in der Strukturverteilung der Erwerbstätigen und Dichteziffern über den Besatz mit Dienstleistungsarbeitsplätzen) führen zu dem Ergebnis, daß die Wachstumspotentiale des tertiären Sektors insgesamt rd. 5 bis 7 Mio. Arbeitsplätze betragen (vgl. Abschnitt 4.2; vgl. auch Klopffleisch u.a. 1997).

Allerdings kann nur ein Teil dieser Dienstleistungstätigkeiten als „zusätzlich“ angesehen werden, die damit einhergehenden Beschäftigungseffekte sind deutlich zu reduzieren:

- In der rein quantitativen Betrachtung gleicht ein beträchtlicher Teil dieser „neuen“ Arbeitsplätze lediglich die Verluste in schrumpfenden Branchen der primären und sekundären Sektoren aus. Ebenso gibt es offenbar „alte“ Dienstleistungen mit sinkender Bedeutung und „neue“ Dienstleistungen mit steigender Bedeutung“ (DIW 16/1997).
- Ein wesentliches Element des sektoralen Wandels ist der „institutionelle Wandel“ im Zuge der forcierten Auslagerung insbesondere von Dienstleistungsbereichen bzw. -tätigkeiten aus Produktionsunternehmen. Deren Beurteilung ist jedoch schwierig: Ein Teil der hierbei zu beobachtenden Prozesse bedeutet lediglich eine „statistische“, d.h. in diesem Sinne „beschäftigungsneutrale“, Erhöhung des Dienstleistungsanteils. Für einen weiteren Teil dieser Prozesse ist zu erwarten, daß gerade deren Auslagerung (insbesondere aus Großbetrieben) diese Dienstleistungstätigkeiten erst einer forcierten (am Ende arbeitssparenden) Rationalisierung zugänglich macht.²⁰ Andererseits weisen ausge-

19 Zu den „Dienstleistungen im engeren Sinne“ zählen (in einer funktionalen Abgrenzung): Gaststätten und Beherbergungsgewerbe; Reinigung und Körperpflege; Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik; Gesundheits- und Veterinärwesen; Rechts- und Wirtschaftsberatung; Sonstige Dienstleistungen (vgl. zu den Abgrenzungskriterien und zu den Angaben im einzelnen das Kap. 4).

20 Besonders deutlich ist dies bei einer spezifischen Form des Outsourcing: der Privatisierung bislang öffentlicher Dienste bzw. der Auflösung von Staatsmonopolen. Diese können mit beträchtlichen Beschäftigungsverlusten einhergehen (vgl. etwa DIW 16/1997, S. 227 f.).

lagerte Dienstleistungsbereiche „in der Regel eine größere Innovationsdynamik auf“ (DIW 16/1997) und könnten somit durchaus auch beschäftigungssichernde oder sogar -ausweitende Effekte erzeugen.²¹

- Ein Teil der Beschäftigungsgewinne insgesamt – und hier vor allem des Dienstleistungssektors – sind ein Effekt bestimmter, zunehmender Formen von Beschäftigungsverhältnissen: Dies gilt insbesondere für Formen der Teilzeitarbeit, der geringfügigen und der unregelmäßigen Beschäftigung.

These 3: Ebenfalls fortsetzen werden sich die Tendenzen einer zunehmenden Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“. Ein wesentlicher Teil des Anstiegs der Erwerbstätigenzahlen resultiert dabei aus der Umwandlung von „Normarbeitsverhältnissen“ in „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“. Die Folge ist, daß das (insgesamt vermutlich weiterhin rückläufige) Arbeitsvolumen auf eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen verteilt wird.

Als – quantitativ vergleichsweise bedeutsames Beispiel für die Zunahme sogenannter „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ (vgl. dazu Zukunftskommission 1996, S. 64)²² – soll hier die Entwicklung der Teilzeitarbeit eingehender dargestellt werden. Bereits in der Vergangenheit erbrachte die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen eine deutliche Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten und somit auch eine spürbare Entlastung des Arbeitsmarktes: Fast drei Viertel der zwischen 1960 und 1994 in den alten Bundesländern neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse entfielen auf eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung (Kohler, Spitznagel 1995). Allein zwischen 1990 und 1994 ging hier die Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer um 900.000 Personen zurück, im gleichen Zeitraum stieg die Teilzeitbeschäftigung um

21 Natürlich nur, sofern sich hinter dem Terminus „größere Innovationsdynamik“ nicht letztlich arbeitssparende Produktivitätsfortschritte bzw. Organisationsformen verbergen.

22 „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ bezeichnen hier: abhängige Selbständige, Heimarbeiter, Leiharbeiter, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, ABM-Beschäftigte, Kurzarbeiter, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte. Wenn hier beispielhaft vor allem die Teilzeitbeschäftigung untersucht wird, dann folgt diese Auswahl zwei Überlegungen: 1. Betrachtet man die Entwicklung und die einzelnen Teilbereiche von „Nicht-Normarbeitsverhältnissen“, dann wird deutlich, daß an deren Ausweitung von insgesamt 16 % im Jahr 1970 auf ca. 32 % im Jahr 1995 hauptsächlich die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (10 % aller Beschäftigungsverhältnisse) und die Zunahme „ausschließlich geringfügig Beschäftigter“ (13 %) beteiligt sind (Zukunftskommission 1996, S. 62 f.). Beide Beschäftigungsarten zusammen stellen somit über zwei Drittel aller „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“. 2. Wenn wir uns hier auf die Teilzeitbeschäftigten konzentrieren, dann vor allem aufgrund der hier etwas besseren Datenlage (vgl. auch DIW 38/1997), aber auch weil beide Beschäftigungsformen in den hier interessierenden Kategorien ähnliche Merkmale aufweisen: Beide sind ganz überwiegend dem Dienstleistungssektor zuzuordnen und in beiden sind Frauen bei weitem dominierend (vgl. auch Pöschl 1992).

etwas weniger als eine Mio. Personen an. Im Ergebnis ist ein leichter Anstieg der Gesamtbeschäftigung zu sehen (vgl. IAB 1995, S. 60). In Gesamtdeutschland waren 1995 etwa 5,6 Mio. Personen teilzeitbeschäftigt, die Teilzeitquote ist dabei vor allem in den letzten Jahren deutlich angestiegen und lag 1995 bei 18,0 (alte Bundesländer: 19,2, neue Bundesländer: 13,0)²³ (Zühlke-Robinet 1997, S. 66).

Mit der Zunahme von Teilzeitarbeit sind dabei zwei hier unmittelbar relevante Effekte verbunden: eine arbeitsplatzschaffende Wirkung und – bei gleichzeitig sinkendem Arbeitsvolumen – der Effekt einer forcierten Umverteilung des Gesamtvolumens auf mehr Personen (Kohler, Spitznagel 1995).²⁴ Daß dieser Trend sich auch in Zukunft fortsetzen wird, ist hochgradig wahrscheinlich, da die Potentiale der Teilzeitbeschäftigung noch nicht voll ausgeschöpft sind²⁵ und Teilzeitbeschäftigung sowohl betrieblichen Rentabilitätskalkülen („interne Flexibilisierung“, vgl. Matthies u.a. 1994) als auch den Erwerbswünschen vor allem von Frauen entsprechen kann.²⁶

Eine weitere Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hat dabei direkt und indirekt entscheidende Auswirkungen auf die quantitative und qualitative Entwicklung der Arbeitsnachfrage: zum einen, da – wie bereits dargestellt – ein

23 Die Teilzeitquote gibt den Anteil derjenigen Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitsverhältnissen an, deren Wochenarbeitszeit unterhalb der regelmäßigen tariflichen und individuellen Wochenarbeitszeit liegt (vgl. Zühlke-Robinet 1997). Der relativ deutliche Unterschied zwischen den west- und ostdeutschen Quoten wird nach Kohler, Spitznagel (die allerdings insgesamt etwas niedrigere Quoten ausweisen – West: 17,1; Ost: 10,7) damit erklärt, „... daß in der DDR v.a. ältere Arbeitnehmerinnen teilzeitbeschäftigt waren, von denen im Zuge des drastischen Beschäftigungsabbaus 1992 viele in den Vorruhestand gegangen sind“ (Kohler, Spitznagel 1995, S. 341).

24 Das Arbeitsvolumen ist das Produkt aus Arbeitszeit und Zahl der Erwerbstätigen: In die Veränderung bzw. Reduzierung des Arbeitsvolumens fließt dabei nicht nur die Teilzeitbeschäftigung ein, sondern auch etwa die Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten, Verlängerung von Urlaubszeiten, Kurzarbeit, Abbau von Überstunden u.ä. (vgl. ANBA/Arbeitsmarkt-1996 (1997)). Das Arbeitsvolumen ist damit auch die Maßzahl für die von allen (privaten wie öffentlichen) Arbeitgebern nachgefragte Arbeitsmenge. Das Arbeitsvolumen ist seit 1970 im langfristigen Trend, seit Beginn der 90er Jahre forciert rückläufig (vgl. Zukunftskommission 1997, S. 84). Bei gleichzeitiger Erhöhung der Erwerbstätigenzahl ist dies hauptsächlich auf die Verkürzung der Arbeitszeiten und die Zunahme der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

25 Kohler und Spitznagel schätzen das Potential zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze insgesamt auf mindestens zwei Mio. ein (1995, S.352).

26 Dabei ist jedoch unbedingt zu beachten, daß der Wunsch nach mehr Arbeitszeitflexibilität von Frauen *nicht* per se gleichzusetzen ist mit dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung bzw. Teilzeitbeschäftigung: „Allein 40 % der Frauen, die 15 Stunden oder weniger arbeiten, würden gerne mehr arbeiten (Beckmann, Kempf 1996). Dagegen bestand lediglich bei gut jeder zehnten vollbeschäftigten Frau der Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit. Somit wäre ein Abbau der Arbeitslosigkeit allein durch Arbeitszeitumverteilung hin zu mehr Teilzeitarbeit – wie in Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit vorgeschlagen wird (Klauder u.a. 1996) – nur gegen die Interessen der gegenwärtig berufstätigen Frauen möglich“ (Engelbrech, Reinberg 1997, S. 4).

Großteil des (unter der Voraussetzung günstiger Bedingungen) prognostizierten Anstiegs der Erwerbstätigkeit bis 2010 auf einer Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen beruhen könnte und sich somit die erwarteten Beschäftigungseffekte auf die Zahl der Arbeitsplätze, nicht jedoch auf eine Ausweitung des Arbeitsvolumens (gemessen in „Vollzeitäquivalenten“), erstrecken; zum anderen, da Teilzeitarbeit eindeutig „Frauensache“ und überwiegend „Dienstleistungsarbeit“ ist (vgl. Matthies u.a. 1994, S. 147 f.): Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten liegt 1994 bei 90 % (ebd.), 36,3 % aller Frauen sind teilzeitbeschäftigt, wohingegen nur rd. 3 % aller beschäftigten Männer weniger als die regelmäßige tarifliche oder individuelle Arbeitszeit tätig sind (Kohler, Spitznagel 1995, S. 343). Zwei Drittel aller Teilzeitbeschäftigten arbeiten im Dienstleistungsbereich (Matthies 1994, S. 147): Die Wirtschaftsabteilungen „Verkehr“, „Kreditinstitute/Versicherungen“ und „Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“ weisen dabei mit 12,2 bis 14,7 ähnliche Teilzeitquoten auf wie der primäre Sektor und sind damit immer noch mindestens doppelt so hoch wie die Wirtschaftsabteilungen des Verarbeitenden Gewerbes. Die höchsten Teilzeitquoten weisen „Organisationen ohne Erwerbscharakter/private Haushalte“ (37,5) bzw. „Handel“ (28,7) und „Sonstige Dienstleistungen“ (28,5) auf (Kohler, Spitznagel 1995, S. 355). Die „Tertiarisierung“ der Arbeitsplatzstruktur, die Ausweitung von Teilzeitarbeit und die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit sind somit komplementäre Prozesse (eine ausführlichere Darstellung der Veränderungen in den Organisationsformen und Beschäftigungsbedingungen durch den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft findet sich in Abschnitt 4.4). Überspitzt formuliert heißt das: Dem Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen in Fertigungsberufen steht die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Frauen mit geringer bzw. reduzierter Stundenzahl in Dienstleistungsberufen gegenüber (vgl. Engelbrech, Reinberg 1997, S. 3).²⁷

These 4: Die beschriebenen Prozesse der „Tertiarisierung“ und der „Entstandardisierung“ sind seit längerem beobachtbar. Bislang profitieren gerade die Älteren nur geringfügig von diesen Entwicklungstrends.

Ein allgemeiner Indikator für die Beschäftigungschancen bzw. -risiken Älterer ist die Gefahr, arbeitslos zu werden bzw. die Chance auf eine Wiederbeschäftigung: Dabei ist das Arbeitslosigkeitsrisiko Älterer insgesamt geringer. Der Grund hierfür dürfte vor allem in längeren Betriebszugehörigkeiten

27 Engelbrech und Reinberg zeigen jedoch auch, daß es in absoluten Zahlen betrachtet vor allem Männer bzw. deren Vollzeitarbeitsplätze sind, die im Verarbeitenden Gewerbe dem Stellenabbau zum Opfer fallen, daß dabei aber insbesondere niedrigqualifizierte Frauen deutlich überproportional betroffen sind (ebd.).

und dem damit verbundenen besseren Kündigungsschutz liegen. Sind Ältere allerdings erst einmal arbeitslos, ist deren Risiko, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben, deutlich höher als das der „jüngeren“ und „mittleren“ Altersgruppen. Entsprechend ist der Anteil älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen (vgl. Enquete-Kommission 1994, S.105 ff.): Während von allen Zugängen 1996 rd. 23 % und von allen Abgängen 25 % über 45 Jahre alt waren, stellen die über 45jährigen 41 % des gesamten Arbeitslosenbestandes (AN-BA/Arbeitsmarkt-1996 (1997), S. 117 ff.) und deutlich höhere Anteile an den Langzeitarbeitslosen²⁸ (vgl. ANBA/Strukturanalyse-1996 (1997), S. 13). Auffällig ist dabei insbesondere die Entwicklung bei den 55- bis unter 60jährigen, deren Anteil von knapp 8 % im Jahr 1982 auf fast 20 % im Jahr 1996 gestiegen ist (ebd.).²⁹ Insgesamt hat sich die Arbeitsmarktlage Älterer – trotz (überwiegend demographisch bedingt) ansteigender Beschäftigungszahlen dieser Altersgruppen – somit verschlechtert (vgl. auch Hoffmann 1996).³⁰

Somit stellt sich auch die Frage, welche Anteile Ältere bislang an den beschriebenen Prozessen der Dienstleistungsexpansion und der Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen hatten: Hoffmann hat dazu 1993 die Anteile der über 50jährigen an den Wirtschaftszweigen (in der Klassifikation der Beschäftigtenstatistik) untersucht. Die jeweiligen Anteile der insgesamt knapp fünf Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Altersgruppe weisen 1991 gemessen am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt durchaus abweichende Anteile auf: Insgesamt sind Ältere in den meisten Dienstleistungszweigen unterdurchschnittlich repräsentiert: Weit überdurchschnittliche Anteile zeigen nur die öffentlichen Dienstleistungsbereiche „Bundesbahn“ und „Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“ (+13,9 bzw. +8,9 Prozentpunkte). Deutlich unterproportional vertreten sind Ältere dagegen bei privaten Dienstleistungen (Hoffmann 1993, S. 319 f.). Zu ähnlichen Befunden

28 Hier: Dauer der Arbeitslosigkeit ein Jahr und länger.

29 Diese Altersgruppe trägt in zunehmenden Maße ein doppeltes Risiko: Neben dem allgemein höheren Verbleibsrisiko Älterer in Arbeitslosigkeit (s.o.) stehen dieser Altersgruppe insgesamt kaum (und in Zukunft abnehmende) „Alternativoptionen“ im Sinne etwa der Regelungen nach § 105c AFG bzw. des gleitenden Übergangs in den Ruhestand offen. Daß dies einen beträchtlichen Einfluß auf den Arbeitslosenbestand dieser Altersgruppe hat bzw. haben wird, wird deutlich, wenn man berücksichtigt, daß Abgänge aus Arbeitslosigkeit für lediglich 28 % der über 45jährigen Arbeitslosen die Wiederaufnahme einer Beschäftigung bedeutet (alle Arbeitslose: 45 %) (AN-BA/Arbeitsmarkt-1996 (1997), S. 119).

30 Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit erhöht sich insbesondere dann beträchtlich, wenn Ältere zugleich durch andere „Risikofaktoren“ wie „gesundheitliche Beeinträchtigung“ und/oder „ohne Ausbildung“ betroffen sind (vgl. IAB 1997, S.75 ff.).

kommen auch wir in unseren eigenen Auswertungen: Während das Durchschnittsalter aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1995 bei 37,8 Jahren liegt, weisen „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ und „Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“ höhere Anteile Älterer auf und mit 40,2 bzw. 41,3 Jahren auch die höchsten Durchschnittsalter. Innerhalb der (hier sogenannten) „Dienstleistungen im engeren Sinne“ liegen die Bereiche „Wissenschaft/Bildung/Kunst/Publizistik“ deutlich und die „Sonstigen Dienstleistungen“ leicht oberhalb des Durchschnitts von 37,0 Jahren, die anderen Dienstleistungsbereiche darunter – am stärksten das Gesundheits- und Veterinärwesen, deren Altersdurchschnitt von 35,6 Jahren den geringsten Anteil von über 45jährigen (23 %) widerspiegelt (ausführlichere Angaben in Abschnitt 4.1).

Vergleicht man die abweichenden Anteile Älterer mit der bisherigen und prognostizierten Entwicklung in den jeweiligen Branchen, dann zeigt sich, daß überproportionale Anteile Älterer überwiegend in Branchen zu finden sind, die vergleichsweise stark schrumpfen werden. Die stark wachsenden Wirtschaftszweige, die ausschließlich den Dienstleistungen zuzuordnen sind, weisen dabei durchweg unterproportionale Anteile Älterer auf. Dies gilt für die über 50jährigen und sogar für die 40- bis 49jährigen (vgl. dazu Hoffmann 1993, S. 335). Das bedeutet: Die expandierenden (vorwiegend „privaten“) Dienstleistungsbranchen sind durchweg (zumindest zum heutigen Stand) „jüngere“ Branchen. Dieser Befund ist nun in zwei Richtungen interpretierbar: Zum einen, das vermutet jedenfalls Hoffman, ist dies hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten Älterer positiv zu werten, da in diesen Branchen der Freisetzungsdruck auf Ältere geringer sein dürfte. Auf der anderen Seite stellt sich dagegen die Frage, ob hier entsprechend ihrem größer werdenden Anteil auch neue Beschäftigungs- bzw. Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten für Ältere entstehen werden.

Abschließend soll noch ein Blick auf die Anteile älterer Erwerbstätiger an allen Teilzeitbeschäftigten geworfen werden. Dabei werden jedoch ausschließlich Frauen betrachtet, die – wie beschrieben – allerdings 90 % aller Teilzeitbeschäftigten stellen: Dabei steigen eindeutig die Teilzeitquoten, d.h. die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an allen weiblichen Beschäftigten einer Altersgruppe, mit zunehmenden Alter. So sind beispielsweise von allen beschäftigten 60- bis 65jährigen Frauen 1994 56,4 % teilzeitbeschäftigt, bei der nächstjüngeren Kohorte sind es nur noch 49,9 %. Am anderen Ende der Skala, d.h. bei den jüngsten Kohorten, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zunächst sprunghaft von Altersgruppe zu Altersgruppe an, um sich in den Altersgruppen der 35- bis 54jährigen bei rd. etwa 48 % „einzu-

pendeln“ (Kohler, Spitznagel 1995, S. 359). Über alle Altersgruppen hinweg sind dabei die Teilzeitquoten im Vergleich der Jahre 1984 und 1994 angestiegen, am stärksten jedoch bei den über 50jährigen Frauen. Damit verbunden ist auch eine Verschiebung in der Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten: Gegenüber 1984 sind die Anteile der 30- bis 39jährigen und die der über 50jährigen gestiegen, die der „mittleren“ Altersgruppen, d.h. der 40jährigen, gesunken. Der demographisch bedingte Anstieg der Anteile älterer Beschäftigter wirkt sich dabei deutlich überproportional auf den Anstieg der Teilzeitquoten in diesen Altersgruppen aus: Die Teilzeitquote stieg insgesamt um 8,7 Prozentpunkte, zwischen den 20- bis 54jährigen variiert die Quotenerhöhung zwischen 1,9 und 9,7 Prozentpunkten, dagegen weisen die 55- bis 59jährigen einen Anstieg um 15 und die 60- bis 64jährigen sogar einen Anstieg um 21,1 Prozentpunkte auf.

3.3 Zwischenfazit: Quantitative Beschäftigungspotentiale älterer Erwerbspersonen vor dem Hintergrund des prognostizierten Wandels von Bevölkerung und Arbeitsmarkt

Im Rahmen dieser Expertise wurde zunächst geprüft, welche *quantitativen Beschäftigungsoptionen* für die wachsende Zahl älterer Erwerbspersonen in Gegenwart und Zukunft vorhanden bzw. zu erwarten sind. Die Kernaussagen lassen sich dabei wie folgt zusammenfassen:

1. Betrachtet man sowohl die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials als auch die Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse, dann wird deutlich, daß zumindest bis zum Jahr 2010 (vermutlich jedoch länger) mit einer massiven „Beschäftigungslücke“ zu rechnen ist.
2. Diese wird – wiederum in einer generellen Perspektive – nur teilweise durch die Expansion der Dienstleistungsbereiche reduziert werden können. Dazu trägt vor allem bei, daß den wachsenden Anteilen bestimmter Dienstleistungstätigkeiten oder -branchen weiterhin abnehmende Beschäftigtenzahlen in den primären und sekundären Branchen, aber zunehmend auch in spezifischen (vor allem den „primären“) Dienstleistungsfeldern gegenüberstehen werden.
3. Die arbeitsmarktbezogene Entlastungswirkung des expandierenden Dienstleistungssektors reduziert sich weiterhin dadurch, daß gerade hier die Ausweitung des Stellenangebots vor allem auf der Zunahme von „Nicht-

Normarbeitsverhältnissen“, d.h. vor allem auch einer wachsenden Zahl von Arbeitsplätzen mit verringerter Stundenzahl, beruht. Das bedeutet, daß sich der Trend einer Umverteilung des (kleiner werdenden) Gesamtarbeitsvolumens auf eine größere Zahl von Beschäftigungsverhältnissen (und somit Erwerbstätigen) fortsetzen dürfte.

4. Bezieht man die beiden, zunehmend wichtiger werdenden Verteilungsparameter der Arbeitsplatzstruktur – Tertiarisierung und die Umwandlung von „Norm-“ in „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ – auf die Arbeitsmarktlage Älterer, dann ergibt sich vor dem Hintergrund der bisher geleisteten Arbeiten ein ambivalentes Bild: Vom generellen sektoralen Arbeitsplatzrisiko sind Ältere (vor allem aufgrund des höheren Kündigungsschutzes) deutlich geringer betroffen. Auf der anderen Seite haben Ältere aber auch deutlich geringere Wiederbeschäftigungschancen bzw. ein höheres Risiko des Verbleibs in Arbeitslosigkeit. Der Abbau von Arbeitslosigkeit Älterer erfolgt daher auch für einen großen Teil nicht durch Wiederbeschäftigung, sondern durch den Eintritt in (von der Wirkung her) arbeitsmarktentlastende Maßnahmen bzw. in die „Stille Reserve“.

Es gibt vor dem Hintergrund einer auf hohem Niveau anhaltenden Beschäftigungslücke bislang kaum Anzeichen dafür, daß Ältere insgesamt von der Expansion des Dienstleistungssektors in besonderer Weise profitieren. Allerdings profitieren vor allem Frauen und somit tendenziell auch ältere Frauen von der Ausweitung des Dienstleistungssektors, da dieser mit einer Zunahme von Teilzeit- bzw. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen einhergeht und sich die Anteile älterer Frauen an diesen Beschäftigungsverhältnissen überproportional erhöht haben.

4. Entwicklungspotentiale und Strukturmerkmale des Dienstleistungssektors

Vorbemerkung: Zur Abgrenzung der „Dienstleistungen im engeren Sinne“

In der vorliegenden Untersuchung wird zunächst eine *institutionelle* Abgrenzung des „Dienstleistungssektors“ vorgenommen, die sich an der Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes orientiert und den gesamten tertiären Sektor meint (vgl. zu den Abgrenzungskriterien auch die inhaltlichen und methodischen Vorbemerkungen in Kap. 2). Ausgenommen sind somit der klassische primäre und sekundäre Sektor, also die sachgüterproduzierenden Wirtschaftsgruppen. Wirtschaftsgruppen des tertiären Sektors sind demzufolge:

- Handel,
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung,
- Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe,
- Dienstleistungen,
- Organisationen ohne Erwerbszweck,
- Gebietskörperschaften und Sozialversicherung.

Um über diese Wirtschaftsgruppen hinaus möglichst detailliertere Aussagen treffen zu können, soll die Wirtschaftsgruppe der Dienstleistungen, die im folgenden dann unter „Dienstleistungen im engeren Sinne“ gefaßt wird, weiter unterteilt werden in:

- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Reinigung und Körperpflege,
- Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik,
- Gesundheits- und Veterinärwesen,
- Rechts- und Wirtschaftsberatung,
- Sonstige Dienstleistungen.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß bei der Abgrenzung der Dienstleistungen im engeren Sinne in der vorliegenden Untersuchung eine Zuordnung nach *funktionalen* und nicht nach juristischen Kriterien zugrunde gelegt wird, wie sie beispielsweise von der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit oder dem Mikrozensus, nicht jedoch von der Erwerbstätigenrechnung

des Statistischen Bundesamtes nach der WZ 79 vorgenommen wird. So ordnet die WZ 79 beispielsweise staatliche Krankenhäuser den Gebietskörperschaften, konfessionelle Krankenhäuser den Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Schulen den Dienstleistungen zu. Hier (wie auch im Mikrozensus bzw. in der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit) werden sie alle zum Bereich Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik der Wirtschaftsgruppe Dienstleistungen gezählt. Ähnlich verhält es sich beispielsweise mit Gesundheitseinrichtungen.

Die Strukturierung entlang der amtlichen Statistik entsprechend der Zuordnung der Unternehmen hat nicht nur den Vorteil, daß sie weitverbreitet und breit zugänglich ist. Vor allem ist sie ausdifferenziert genug, um auch detaillierte Entwicklungstrends der einzelnen sehr inhomogenen Dienstleistungsbereiche ausweisen zu können. Dieses Strukturprinzip hat jedoch den Nachteil, daß die Durchdringung der produzierenden Bereiche mit Dienstleistungstätigkeiten nicht ausgewiesen werden kann. Ebenfalls läßt es sich diese Strukturierung bei internationalen Vergleichen nicht exakt durchhalten.

4.1 Entwicklungspotentiale des Dienstleistungssektors

Einschätzungen der Arbeitsplatzpotentiale des Dienstleistungssektors sind demzufolge bereits aufgrund der Abgrenzungsprobleme dieses Sektors schwierig. Darüber hinaus lassen sich Expansionstrends nur sehr schwer prognostizieren. Noch schwieriger ist es natürlich, die damit verbundenen Arbeitsplatzzahlen zu quantifizieren. Geht man von globalen Entwicklungstrends führender Industrieländer aus, so lassen sich bei allen Schwierigkeiten exakter Einschätzungen auf drei Wegen zumindest Eckdaten ermitteln:

Erstens soll die bisherige Entwicklungsdynamik der Dienstleistungsbranchen analysiert werden. Daraus läßt sich ableiten, ob es ungebrochene oder gebrochene Trends gibt. Wenngleich ungebrochene Trends auch nicht uneingeschränkt fortgeschrieben werden können, so lassen sie doch Schlußfolgerungen dahingehend zu, daß der Dienstleistungsbereich auch künftig über Wachstumspotentiale verfügt.

Zweitens lassen sich Aufschlüsse über potentielle Dienstleistungsarbeitsplätze dadurch gewinnen, daß Strukturdaten der Beschäftigten anderer In-

dustrielländer zugrunde gelegt werden, die zeigen, wie weit die Tertiarisierung in den entwickeltsten Ländern bereits fortgeschritten ist.

Drittens können Dichteziffern anderer Industrieländer über den Besatz an Dienstleistungsarbeitsplätzen als Maßstab herangezogen werden, die den höchsten Stand verkörpern und zeigen, was an arbeitsplatzschaffenden Effekten möglich sein könnte.

Eine Analyse vergangener Entwicklungstrends der alten Bundesländer zeigt, daß seit den 70er Jahren nur noch der tertiäre Sektor nennenswerte Arbeitsplatzzuwächse aufwies, während Landwirtschaft und produzierendes Gewerbe über den gesamten Zeitraum hinweg rückläufig waren (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Beschäftigte in Westdeutschland nach Wirtschaftsbereichen (1970 = 100)

| Wirtschaftsbereich | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | 1970-1980 | 1980-1990 | 1990-1995 |
|--|---------|------|------|------|---------------|-----------|-----------|
| | Prozent | | | | Tsd. Personen | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 100 | 62 | 44 | 35 | -859 | -408 | -194 |
| Energie- und Wasserversorgung, Bergbau | 100 | 89 | 85 | 75 | -58 | -27 | -51 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 100 | 90 | 88 | 77 | -1.023 | -162 | -1.165 |
| Baugewerbe | 100 | 92 | 82 | 85 | -185 | -223 | 55 |
| Handel | 100 | 105 | 111 | 116 | 164 | 215 | 167 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 100 | 108 | 113 | 110 | 113 | 67 | -33 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 100 | 126 | 149 | 159 | 158 | 137 | 55 |
| Dienstleistungen | 100 | 126 | 175 | 205 | 953 | 1.834 | 1.128 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 100 | 140 | 115 | 185 | 167 | 58 | 127 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen | 100 | 155 | 151 | 150 | 990 | 8 | -86 |
| Insgesamt | 100 | 102 | 107 | 107 | 420 | 1.499 | 3 |

Quellen: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen; Mikrozensus und eigene Berechnungen.

Während sich also die Zahl der Beschäftigten insgesamt seit den 70er Jahren nur noch geringfügig verändert hat, ist der gesamte tertiäre Sektor beträchtlich gewachsen. Die größte Dynamik erreichten dabei die Dienstleistungen im engeren Sinne, die die Zahl ihrer Beschäftigten in den Jahren 1970 bis 1994 verdoppeln konnten. Insbesondere in den 80er und 90er Jahren wurden vergleichsweise viele Dienstleistungsarbeitsplätze geschaffen. Der Zuwachs in der ersten Hälfte der 90er Jahre erreichte fast das Ausmaß der gesamten 70er Jahre.

Hohe Beschäftigungszuwächse verzeichneten auch die Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Kreditinstitute und Versicherungen. Handel sowie

Verkehr und Nachrichtenübermittlung konnten zwar ebenfalls die Zahl ihrer Arbeitsplätze ausdehnen, jedoch blieb deren Dynamik vergleichsweise gering.

Insgesamt hat sich damit in Westdeutschland ein entscheidender Strukturwandel vollzogen. Das Gewicht der Beschäftigten im primären Sektor ist von rd. 8,5 auf 2,7 % gesunken (Anteil an allen Erwerbstätigen). Das produzierende Gewerbe, das 1970 noch rd. 49 % aller Beschäftigten stellte, war bis 1994 auf einen Anteil von 39 % geschrumpft. Der gesamte tertiäre Sektor dagegen hat gewaltig an Bedeutung gewonnen. Sein Anteil an den Beschäftigten ist von rd. 43 % im Jahre 1970 auf 58 % 1995 gestiegen.

Zieht man aus dieser Analyse der vergangenen Entwicklungstrends die Schlußfolgerungen hinsichtlich künftiger Arbeitsplatzpotentiale, so *scheint vor allem der Wirtschaftsbereich der Dienstleistungen im engeren Sinne ungebrochene Wachstums- und Expansionspotentiale zu haben*. Alle anderen Bereiche des tertiären Sektors verzeichnen zwar ebenfalls noch einen Zuwachs, jedoch nimmt dessen Höhe offensichtlich ab. Zurückzuführen ist diese Verlangsamung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen vielfach auf Sättigungs- und Rationalisierungsprozesse. So ist im Handel ein ausreichend hoher Besatz mit Verkaufseinrichtungen geschaffen worden, der durch Konzentrationstendenzen bereits wieder abgebaut wird. In den 90er Jahren hat die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten offensichtlich geringfügige zusätzliche Beschäftigungseffekte gebracht. In den Kreditinstituten sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zeigen sich abgeschwächte Wachstumstendenzen, die vermutlich mit Rationalisierungsprozessen durch neue technisch-technologische Möglichkeiten zusammenhängen. Auch die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen befinden sich gegenwärtig in umfangreichen Umstrukturierungsprozessen, in deren Ergebnis künftig eher Arbeitsplätze abgebaut als neu geschaffen werden.

Tab. 2: Beschäftigte im Dienstleistungsgewerbe in Westdeutschland (1970=100)

| Dienstleistungsbranche | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | 1970-1980 | 1980-1990 | 1990-1995 |
|---|---------|------|------|------|---------------|-----------|-----------|
| | Prozent | | | | Tsd. Personen | | |
| Gaststätten und Beherbergungsgewerbe | 100 | 109 | 166 | 183 | 62 | 406 | 122 |
| Reinigung und Körperpflege | 100 | 99 | 135 | 149 | -6 | 173 | 71 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 100 | 128 | 167 | 190 | 289 | 409 | 236 |
| Gesundheits- und Veterinärwesen | 100 | 156 | 200 | 243 | 455 | 361 | 354 |
| Rechts- und Wirtschaftsberatung | 100 | 159 | 276 | 326 | 240 | 475 | 203 |
| Sonstige Dienstleistungen | 100 | 68 | 72 | 123 | -87 | 11 | 140 |
| Dienstleistungsgewerbe insgesamt | 100 | 126 | 175 | 205 | 953 | 1.834 | 1.125 |

Quellen: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen; Mikrozensus und eigene Berechnungen.

Um weitere Aufschlüsse darüber zu erhalten, wo im einzelnen die Wachstums- und Arbeitsplatzpotentiale liegen, soll das *Dienstleistungsgewerbe im engeren Sinne* im folgenden näher untersucht werden. Über die Entwicklungsdynamik der vergangenen Jahrzehnte gibt Tabelle 2 Auskunft.

Mit Abstand die höchste Dynamik bei der Schaffung von Arbeitsplätzen hatte der Bereich *Rechts- und Wirtschaftsberatung*.³¹ Auch hinsichtlich der absoluten Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze liegt er mit an der Spitze. Insbesondere in den 80er und 90er Jahren ist das beschäftigungspolitische Gewicht dieses Bereiches enorm gewachsen. Offensichtlich deutet sich damit ein genereller Trend an, daß mit der Globalisierung und Neuordnung der internationalen Wertschöpfungsketten Beratungsdienste wichtiger werden. Mit großer Wahrscheinlichkeit kann dieser Trend auch für die Zukunft fortgeschrieben werden.

An zweiter Stelle in der Wachstumsdynamik der geschaffenen Arbeitsplätze standen in den vergangenen Jahrzehnten das *Gesundheits- und Veterinärwesen*. Hier lagen die absolut größten Arbeitsplatzzuwächse in den 90er Jahren. Dies hängt sicher mit der Einführung der Pflegeversicherung zusammen, die zu einem deutlichen Mehrbedarf an Pflegekräften geführt hat. Auch in dieser Dienstleistungsbranche ist davon auszugehen, daß die Dynamik der Vergangenheit zumindest zum Teil auf die Zukunft übertragbar ist, wenngleich dieser Bereich sehr stark von der Bezahlbarkeit und den künftigen Finanzierungsstrukturen der sozialen Sicherungssysteme abhängen wird. Dennoch ist auch in Anbetracht der demographischen Entwicklung zu erwarten, daß die Anforderungen an Gesundheits- und Pflegedienste wach-

31 Einschließlich Werbung, technischer Beratung und Planung und anderer Dienstleistungen für Unternehmen.

sen und in jedem Fall Finanzierungsmöglichkeiten dafür erschlossen werden müssen. Mittel- und längerfristig wird daher die Zahl der Arbeitsplätze eher weiter zunehmen.

Die Dienstleistungsbranchen *Wissenschaft, Bildung, Kunst und Publizistik* wiesen in den vergangenen Jahrzehnten ebenfalls einen erheblichen Arbeitsplatzzuwachs auf, der sich hinsichtlich der absoluten Zahl neu entstandener Arbeitsplätze von Jahrzehnt zu Jahrzehnt vergrößert hat. Ob sich dieser Trend fortsetzen wird, hängt sehr stark von politischen Weichenstellungen ab. Unbestritten ist, daß sich die Bedeutung von Bildung und Wissenschaft für Wirtschaft und Gesellschaft enorm erhöhen wird. Wenn sich das in Arbeitsplätzen niederschlagen soll, müssen dafür aber auch die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Demgegenüber scheinen von den Branchen *Reinigung und Körperpflege*³² nur noch geringe Wachstumsimpulse auszugehen. Dahinter verbergen sich zum großen Teil Dienstleistungen für den persönlichen Bedarf. In diesen Branchen zeigen sich gegenwärtig sehr stark Sättigungstendenzen im Verhältnis zur vorhandenen Kaufkraft. Mit neuen Wachstumsimpulsen ist vermutlich erst zu rechnen, wenn die Realeinkommen und die Kaufkraft wieder spürbar steigen.³³

Die bisherige Analyse langfristiger Entwicklungstrends der Vergangenheit beschränkte sich auf die alten Bundesländer. Zieht man jetzt zusätzlich noch die neuen Bundesländer heran, so zeigt sich, daß auch hier einige Branchen des tertiären Sektors in den vergangenen Jahren eine nicht unbedeutende Zahl von neuen Arbeitsplätzen geschaffen haben. Der tertiäre Sektor war neben dem Baugewerbe der einzige volkswirtschaftliche Bereich, der überhaupt Wachstumspotentiale hatte, während gerade die meisten produzierenden Wirtschaftsgruppen erheblich Personal abbauen mußten (vgl. Tab. 3).

Gemessen an der absoluten Zahl der neu entstandenen Arbeitsplätze lagen Gastgewerbe, Wäschereien und Reinigung an der Spitze innerhalb des terti-

32 Einschließlich Körperpflegegewerbe, Gebäudereinigung, Abfall- und Abwasserbeseitigung.

33 Dies ist allerdings nur ein (der nachfrageseitige) Einflußfaktor; der andere (angebotsseitige) Einflußfaktor ist eine mögliche Einkommensenkung bei potentiellen Dienstleistern bis auf ein Niveau, bei dem diese Art von Dienstleistungen wieder nachgefragt wird. Da Einkommenserhöhung einerseits und -senkung andererseits sich wechselseitig ausschließen, läuft dieser Mechanismus im Prinzip auf eine Polarisierung hinaus, bei der die Anbieter *nicht* die Nachfrager dieser Dienstleistungen sind.

ären Sektors. Hier sind in der ersten Hälfte der 90er Jahre rd. 180.000 zusätzliche Beschäftigte eingestellt worden. Eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzdynamik hatte auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hinter dem Zuwachs von rd. zwei Dritteln verbergen sich absolut jedoch lediglich rd. 37.000 neue Stellen. Beratungsdienstleistungen, die in den alten Bundesländern den höchsten absoluten und relativen Zuwachs in der Vergangenheit hatten, sind in Ostdeutschland kaum noch gewachsen. Offensichtlich war im Jahr 1990 schon eine so hohe Zahl von Beratern im Osten tätig, die den Bedarf mehr als abgedeckt hat. Das Gesundheitswesen, das im früheren Bundesgebiet ebenfalls beachtliche Beschäftigungsgewinne hatte, mußte in Ostdeutschland aufgrund des vorhandenen Überbesatzes sogar Arbeitsplätze abbauen.

Tab. 3: Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in den neuen Bundesländern 1989 bis 1995

| Wirtschaftsbereich / Wirtschaftszweig | Beschäftigte 1995 | Veränderung der Beschäftigten- zahl 1989 bis 1995 | |
|--|----------------------|--|-----------------------|
| | Tsd. Personen | Tsd. Personen | Prozent (1989=100) |
| Land- und Forstwirtschaft | 225 | -751 | 23 |
| Energie, Wasserversorgung, Bergbau | 110 | -240 | 31 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 1.034 | -2.374 | 30 |
| Baugewerbe | 1.073 | 445 | 171 |
| Handel | 719 | -131 | 85 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 405 | -257 | 61 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 95 | 37 | 163 |
| Dienstleistungen | 1.863 | -73 | 96 |
| darunter | | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 486 | 178 | 158 |
| Bildung, Wissenschaft, Kultur | 611 | -243 | 72 |
| Gesundheitswesen | 423 | -11 | 97 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 342 | 4 | 101 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 167 | -1 | 99 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen | 695 | -16 | 98 |
| Insgesamt | 6.386 | -3.361 | 66 |

Quellen: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.2, S. 135 und eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse zeigen, daß die Entwicklung der Arbeitsplätze innerhalb des tertiären Sektors der neuen Bundesländer in den letzten Jahren vorrangig durch strukturelle Defizite geprägt war, die durch die planwirtschaftlichen Strukturen entstanden waren. Diese strukturellen Defizite sind gegenwärtig

jedoch im großen und ganzen beseitigt. Damit ist auch der Aufholprozeß im tertiären Sektor weitestgehend vollzogen (vgl. Tab. 4).

Gemessen an Dichteziffern als Kriterium des Aufhol- und Anpassungsprozesses ostdeutscher an westdeutsche Beschäftigungsstrukturen, war die Angleichung in den Dienstleistungen bis Mitte der 90er Jahre vollzogen. Auf 1.000 Einwohner kamen 1995 in den neuen Bundesländern bereits 120 Dienstleistungsbeschäftigte, während es in den alten „nur“ 116 waren. Bei Gastgewerbe, Wäschereien und Reinigung ist ein Gleichstand erreicht. Hier sind weitere Wachstumspotentiale – wie für die alten Bundesländer festgestellt wurde – vor allem von einer spürbaren Erhöhung der Kaufkraft der Bevölkerung abhängig. Dies ist unter den gegenwärtigen Bedingungen in Ostdeutschland wie auch in Westdeutschland nicht zu erwarten.

Tab. 4: Branchenspezifischer Vergleich des Besatzes mit Arbeitsplätzen pro 1.000 Einwohner zwischen den alten und neuen Bundesländern 1990 und 1995 (Dichteziffer)

| Wirtschaftsbereich / Wirtschaftszweig | Alte Bundesländer | | Neue Bundesländer | |
|--|-------------------|------|-------------------|------|
| | 1990 | 1995 | 1990 | 1995 |
| Land- und Forstwirtschaft | 16 | 12 | 48 | 15 |
| Energie, Wasser, Bergbau | 7 | 6 | 21 | 7 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 141 | 117 | 185 | 67 |
| Baugewerbe | 30 | 30 | 39 | 69 |
| Handel | 59 | 59 | 48 | 46 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 25 | 23 | 39 | 26 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 14 | 14 | 4 | 6 |
| Dienstleistungen | 103 | 116 | 113 | 120 |
| darunter | | | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien Reinigung | 29 | 31 | 22 | 31 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 27 | 30 | 47 | 39 |
| Gesundheitswesen | 26 | 30 | 27 | 27 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 21 | 25 | 18 | 22 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 10 | 12 | 8 | 11 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 44 | 41 | 42 | 45 |
| Insgesamt | 450 | 431 | 547 | 412 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

In Wissenschaft, Bildung, Kunst und Publizistik liegt die Dienstleistungs-dichte in Ostdeutschland mit 39 Beschäftigten auf 1.000 Einwohner weit über dem Stand der alten Bundesländer mit 30 Stellen. Einen geringeren Besatz mit Dienstleistungsbeschäftigten gibt es in Ostdeutschland im Gesundheitswesen. Hier sind in den letzten Jahren aufgrund des Überbesatzes in

starkem Maße Arbeitsplätze abgebaut worden. Anpassung bedeutete hier Reduzierung auf westdeutsches Niveau. Auch für die Gebietskörperschaften muß in den neuen Bundesländern mit einer weiteren Verringerung der Arbeitsplatzdichte gerechnet werden.

Insgesamt kann also für die künftigen Wachstums- und Arbeitsplatzpotentiale des Dienstleistungssektors in den neuen Bundesländern festgestellt werden, daß der Angleichungsprozeß vollzogen ist. Beratungs- und Gesundheitsdienstleistungen, die in Westdeutschland ein ungebrochenes Wachstum verzeichnen, das sicher auch für die Zukunft fortgeschrieben werden kann, bleiben in den neuen Bundesländern aufgrund der schwachen industriellen Basis und der geringen Kaufkraft hinter dem westdeutschen Stand zurück. Vor diesem Hintergrund zeichnen sich keine eigenständigen bedeutenden Expansionschancen des tertiären Sektors ab. Sein Wachstum wird künftig in starkem Maße von der Entwicklungskraft des tertiären Sektors in Westdeutschland bestimmt werden, so daß hier das Hauptaugenmerk weiterer Untersuchung liegen muß. Auch wurde deutlich, daß die Entwicklungstrends in Ostdeutschland transformationsspezifisch und damit nicht typisch und verallgemeinerungsfähig sind, um daraus Schlußfolgerungen für die Zukunft zu ziehen. Auch deswegen muß sich die weitere Untersuchung vor allem auf die Entwicklung in den alten Bundesländern beziehen.

Die bisherige Analyse versuchte, aus der Dynamik und Trendentwicklung der Vergangenheit abzuleiten, ob es Anzeichen für ein gebrochenes oder ein ungebrochenes Wachstum der Dienstleistungsbranchen gibt, die Aufschlüsse für die Zukunft zulassen. Im weiteren werden jetzt *Strukturvergleiche* des Status quo vorgenommen, die zeigen sollen, ob es in Deutschland einen Rückstau und demzufolge einen Nachholbedarf an Dienstleistungen gibt, der Schlußfolgerungen hinsichtlich der Quantifizierung des Arbeitskräftepotentials zuläßt. Diese Strukturvergleiche stützen sich im wesentlichen auf Sekundäranalysen.

Als Vergleichsland der Strukturen dient gemeinhin immer die USA, weil hier die Entwicklung des Dienstleistungssektors als am weitesten fortgeschritten gilt. Bereits heute sind bekanntlich in den USA nur noch knapp ein Viertel der Erwerbstätigen im eigentlich produktiven Bereich und schon mehr als zwei Drittel im tertiären Sektor tätig (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Beschäftigte nach Sektoren 1993

| Sektor | USA | Westdeutschland | Ostdeutschland |
|---------------------------|---------|-----------------|----------------|
| | Prozent | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 4 | 2 | 3 |
| Produzierendes Gewerbe | 24 | 38 | 36 |
| Tertiärer Sektor | 72 | 59 | 60 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 |

Quelle: DIW Wochenbericht 14/96, S. 223.

Legt man diese amerikanischen Strukturen für Deutschland zugrunde, so könnte der Dienstleistungssektor hierzulande in mittelfristigen Zeiträumen rein rechnerisch etwa 7 Mio. Arbeitsplätze schaffen. Dieses Potential darf jedoch nicht als „zusätzlich“ verstanden werden. Vielmehr entsteht es aus den jetzigen, immer noch industriell geprägten Strukturen heraus. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nützen allgemeine Aussagen über zusätzliche Arbeitsplätze, die durch Dienstleistungen entstehen könnten, daher wenig, wenn nicht gleichzeitig auch festgestellt wird, wieviele davon auf die Umwandlung vorhandener Arbeitsplätze entfallen und wieviele dafür in anderen Sektoren wegbrechen werden. Hinzu kommt, daß der Dienstleistungssektor in sich sehr heterogen ist und dadurch auch sehr unterschiedliche Entwicklungspotentiale hat. Quantitative wie auch qualitative Analysen machen daher unbedingt eine differenzierte branchenspezifische Betrachtungsweise notwendig.

Der Ansatz des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für einen Strukturvergleich zur Quantifizierung der Dienstleistungsarbeitsplätze versucht, neben der sektoralen Verteilung auch die Durchdringung aller Wirtschaftssektoren mit Dienstleistungstätigkeiten zu berücksichtigen. Er geht daher von der Tätigkeitsstruktur und nicht allein von der sektoralen Gliederung als Maßstab für den „Tertiarisierungsgrad“ aus. Dadurch werden beispielsweise auch jene Dienstleistungstätigkeiten, die im produzierenden Gewerbe ausgeübt werden, dem Dienstleistungssektor zugeordnet.

Nach der sektoralen Zuordnung arbeiten nämlich beispielsweise in den USA drei Viertel und in Deutschland nur knapp zwei Drittel der Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen. Berücksichtigt man jedoch die dienstleistungsmäßige Durchdringung der einzelnen Branchen und analysiert die Tätigkeitsstruktur, so stellt sich der Tertiarisierungsgrad zwischen USA und Westdeutschland weit homogener dar. Er ergibt dann nur noch eine geringe

Dienstleistungslücke (vgl. Haisken-De New u. a. 1997, S. 616). Das DIW kommt zu nachfolgendem Vergleich der Tätigkeitsstrukturen (vgl. Tab. 6).

Gemessen an der Tätigkeitsstruktur sind also in Westdeutschland wie in den USA bereits rd. drei Viertel aller Erwerbstätigen mit Dienstleistungen beschäftigt. Lediglich in Ostdeutschland liegt deren Anteil mit zwei Dritteln aller Erwerbstätigen deutlich unter dem Standard entwickelter Industrieländer. Die Gegenüberstellung zwischen Westdeutschland und den USA zeigt fast gleiche Anteile bei nahezu allen Dienstleistungsberufen. Nur die Organisationsdienste weichen mit einem Anteil von 5 % an allen Erwerbstätigen in Deutschland gegenüber den USA mit 17 % deutlich ab. Das Institut erklärt diesen geringeren Anteil in Deutschland jedoch zum Teil damit, daß in den USA aufgrund des generell niedrigeren Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in sehr viel höherem Maß Kontrollfunktionen ausgeübt werden müssen, in Deutschland jedoch weniger Hierarchieebenen notwendig sind (vgl. Haisken-De New u. a. 1996, S. 225). Dennoch zeigen sich vermutlich erhebliche Potentiale künftiger Arbeitsplätze.

Tab. 6: Tätigkeitsstruktur in Deutschland und in den USA im Frühjahr 1996

| Tätigkeit | USA | West- deutschland | Ost- deutschland |
|--|---------|----------------------|---------------------|
| | Prozent | | |
| Land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten | 3 | 3 | 3 |
| Industrielle Tätigkeiten | 22 | 23 | 31 |
| Dienstleistungstätigkeiten | 76 | 74 | 66 |
| darunter: | | | |
| Soziale Dienstleistungen | 11 | 13 | 12 |
| Verwaltungsdienste | 14 | 17 | 16 |
| Organisationsdienste | 18 | 5 | 5 |
| Produktionsdienste | 8 | 8 | 7 |
| Distributionsdienste | 12 | 17 | 16 |
| Konsumbezogene Dienste | 11 | 12 | 9 |
| Staatliche Dienste | 1 | 2 | 1 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 |

Quelle: DIW-Wochenbericht 34/1997, S. 616.

Ein dritter Weg zur Quantifizierung künftiger Arbeitsplätze sind Potentialanalysen über Dichteziffern. Diese Meßzahl setzt die Zahl der Erwerbstätigen in den Dienstleistungsbranchen zur Bevölkerung in Beziehung und zieht durch Vergleiche dieser Besatzgröße mit der solcher Industrieländer, die gegenwärtig einen höheren Dichtegrad besitzen, Rückschlüsse auf die Entwicklungspotentiale in Deutschland (vgl. Klös 1997, S. 9).

Tab. 7: Beschäftigungsdichte 1994 nach Branchen (Erwerbstätige je 1.000 Einwohner)

| Wirtschaftsbereich / Wirtschaftszweig | Deutsch- land | Japan | USA |
|--|------------------|-------|-----|
| | Personen | | |
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 15 | 30 | 14 |
| Bergbau, Steine und Erden | 3 | 0 | 3 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 119 | 120 | 77 |
| Energie- und Wasserversorgung | 5 | 3 | 5 |
| Baugewerbe | 39 | 52 | 29 |
| Produzierendes Gewerbe insgesamt | 166 | 176 | 113 |
| Handel, Restaurants, Hotels | 67 | 115 | 104 |
| Transport, Lagerhaltung, Nachrichtenübermittlung | 27 | 31 | 26 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe, Immobilien, Unternehmensdienstleistungen | 39 | 44 | 52 |
| Gemeinschafts- und personenbezogene Dienstleistungen | 128 | 118 | 163 |
| Dienstleistungen insgesamt | 261 | 311 | 345 |

Quelle: Klös 1997, S. 5.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln hat in seinem Ansatz auf dieser Berechnungsbasis im Vergleich zu den USA eine gesamte potentielle Dienstleistungslücke von 6,8 Mio. und gegenüber Japan von 4,1 Mio. Arbeitsplätzen ermittelt (vgl. Tab. 7).

Insbesondere zeigt sich ein markantes Defizit in den Bereichen Handel, Restaurants und Hotels, das gegenüber den USA auf rd. 3 Mio. beziffert wurde. Ein weiterer stark defizitärer Bereich sind die gemeinschafts- und personenbezogenen sowie die sozialen Dienstleistungen, die im Vergleich zu den USA ein Arbeitsplatzpotential von etwa 2,85 Mio. haben. Ebenso liegt der Besatz mit Dienstleistungsarbeitsplätzen im Bereich Kredit- und Versicherungsgewerbe, Immobilien und Unternehmensdienste sowohl in den USA als auch in Japan wesentlich über dem Niveau Deutschlands.

Mit diesen Potentialen von rd. 6 Mio. neuen Arbeitsplätzen hätte Deutschland zunächst erst einmal Gleichstand mit den USA erreicht. Geht man jedoch davon aus, daß in den USA mit einer weiteren schnellen Zunahme von Dienstleistungsarbeitsplätzen gerechnet wird, so könnte das künftige Potential für Deutschland bei gleicher Entwicklungsdynamik noch größer sein. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hat in einer Analyse des „Beschäftigungswunders USA“ festgestellt,

daß sich das Beschäftigungswachstum der Jahre 1983 bis 1993 nicht nur auf minderwertige, schlecht bezahlte Jobs, sondern auch auf hochwertige Dienstleistungen in Banken, Versicherungen, Immobilien, Großhandel und „Sonstigen Dienstleistungen“ konzentriert. Fast die Hälfte des Zuwachses in den sonstigen Dienstleistungen sind Berufe, die in die obere Hälfte der Einkommenshierarchie gehören (vgl. Werner 1997, S. 5). Auch in den Prognosen bis zum Jahr 2005 wird mit überdurchschnittlichen Wachstumsraten in vielen oberen Einkommenskategorien gerechnet (vgl. Tab. 8).

Sowohl die vergangene als auch die prognostizierte künftige Entwicklung läßt beim Beschäftigungszuwachs eine Tendenz der Polarisierung erkennen. Die amerikanische Wirtschaft produziert sowohl mehr einfache als auch mehr anspruchsvollere neue Arbeitsplätze. Diese Tendenzen sind jedoch nicht unbedingt uneingeschränkt auf Deutschland übertragbar. Schlußfolgerungen aus den Vergleichen mit den USA müssen immer das grundsätzlich andere Beschäftigungs- und Entlohnungssystem und auch das vergleichsweise niedrigere Qualifikationsniveau berücksichtigen.

Tab. 8: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsprognose in den USA nach Berufsgruppen

| Berufsgruppe | 1993-1993 | 1994-2005 |
|--|---------------|-----------|
| | Tsd. Personen | |
| Führungs- und Leitungspersonal | 2.411 | 2.168 |
| Freie und akademische Berufe | 3.951 | 5.073 |
| Techniker und ähnliche Berufe | 926 | 876 |
| Marketing- und Verkaufspersonal | 2.683 | 2.512 |
| Verwaltungshilfspersonal | 3.805 | 994 |
| Sonstige einfache Dienstleistungsberufe | 4.129 | 4.593 |
| Land- und forstwirtschaftliche Berufe | 97 | -112 |
| Berufe der Feinwerktechnik und des Handwerks | 656 | 833 |
| Maschinenbediener, Hilfsarbeiter und sonstige einfache Tätigkeiten | 1.068 | 757 |
| Alle Berufsgruppen | 19.726 | 17.694 |

Quelle: IABkurzbericht Nr. 1/1997, S. 8.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft hat daher das Potential der Dienstleistungsarbeitsplätze nicht nur anhand des Vergleichs zu den USA und Japan, sondern auch zu anderen europäischen Ländern berechnet. Dazu wurde für die einzelnen Dienstleistungsbranchen jeweils das Land als Maßstab zugrunde gelegt, das die branchenspezifisch höchste Dienstleistungsichte aufwies. Auf dieser Basis ergibt sich im Vergleich für Deutschland eine

rechnerische Dienstleistungslücke gegenüber den EU-Ländern mit der höchsten Arbeitsplatzdichte von rd. 5,8 Mio. Sie verteilt sich auf die einzelnen Dienstleistungssektoren wie folgt (vgl. Tab. 9):

Tab. 9: Rechnerische Dienstleistungslücke Deutschlands gegenüber den EU-Ländern mit der höchsten Arbeitsplatzdichte 1995

| Dienstleistungsbranche | Land mit der höchsten Arbeitsplatzdichte | Arbeitsplatzpotential |
|--|--|-----------------------|
| | | Tsd. Personen |
| Handel, Instandsetzung, Reparatur | Niederlande, Österreich | 725 |
| Gastgewerbe | Österreich | 886 |
| Verkehr, Nachrichtenübermittlung | Dänemark | 806 |
| Kredit und Versicherungen | Großbritannien | 242 |
| Immobilien und unternehmensbezogene Dienstleistungen | Niederlande, Schweden | 1.289 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung | Deutschland | 0 |
| Sonstige Dienstleistungen | Schweden | 5.640 |
| Dienstleistungen insgesamt | Dänemark | 5.801 |

Quelle: iw trends 3/1997, S. 9.

Auch diese Potentialanalysen im EU-Vergleich zeigen, daß der größte Arbeitsplatzzuwachs bei anspruchsvollen unternehmensbezogenen Diensten einerseits und den sonstigen Diensten andererseits zu erwarten ist. Diese Aussagen decken sich in etwa mit den Entwicklungstrends der USA. Hinsichtlich der Qualität des künftigen Arbeitsplatzpotentials kommt das IW daher auch zu dem Ergebnis, daß aus der Gegenüberstellung mit den USA von den potentiellen 6,8 Mio. Arbeitsplätzen in Anlehnung an US-Strukturen 3,8 Mio. auf geringqualifizierte Jobs in Deutschland entfallen würden. Aus der Gegenüberstellung mit den EU-Ländern sind von den insgesamt 5,8 Mio. potentiellen Dienstleistungsarbeitsplätzen rd. die Hälfte mit Geringqualifizierten zu besetzen (vgl. Klös 1997, S. 15).

Faßt man die bisherigen Ergebnisse zu dem in Deutschland vorhandenen Potential an Dienstleistungsarbeitsplätzen zusammen, so scheinen alle Berechnungsansätze dafür zu sprechen, daß es sich bei einer Größenordnung von

5 bis 7 Mio. bewegt. Dabei muß jedoch berücksichtigt werden, daß es sich hierbei nicht ausschließlich um zusätzliche Arbeitsplätze handelt, sondern auch um vorhandene, die im Zuge der Durchdringung der Produktion mit Dienstleistungstätigkeiten umgewandelt werden.

Gleichwohl scheint jedoch sicher, daß die Entwicklung der Dienstleistungstätigkeiten insgesamt eine hohe Dynamik aufweist. Zu diesen Ergebnissen

kommen sowohl die Untersuchungen des DIW als auch vieler anderer Institute (vgl. ebd., S. 225). Wenn es überhaupt nennenswerte Wachstumspotentiale von Arbeitsplätzen gibt, so scheinen diese nahezu ausschließlich im tertiären Sektor zu liegen.

Laut IAB-Betriebspanel, das alle Unternehmen repräsentativ nach den kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsperspektiven befragt, sahen überhaupt nur die Betriebe des tertiären Sektors neue Beschäftigungsmöglichkeiten (vgl. Tab. 10).

Innerhalb des tertiären Sektors ist es insbesondere die Branche Rechts- und Wirtschaftsberatung, die neue Arbeitsplätze schaffen will. Auch die Frage nach den Beschäftigungserwartungen für die nächsten fünf Jahre liegt in diesem Trend. Danach haben Rechts- und Beratungsberufe die größten Wachstumsaussichten.

Gleichfalls hat das Bad Homburger Wirtschaftsforschungsinstitut Feri prognostiziert, daß es im Bereich der Wirtschafts-, Vermögens- und Rechtsberatung in den Jahren 1998 bis 2001 mit 118.000 Arbeitsplätzen den höchsten Stellenzuwachs von allen Branchen geben soll, während nahezu alle produktiven Wirtschaftsbereiche weiter erheblich Arbeitskräfte abbauen werden (vgl. Prochnow 1997). Weitere Arbeitsplatzpotentiale sehen die Wirtschaftsforscher in den Bereichen Freizeitgestaltung, die im gleichen Zeitraum um rd. 25.000 Beschäftigte wachsen sollen, in den Krankenhäusern und Praxen mit einem prognostizierten Zuwachs von knapp 65.000 Stellen sowie in der Datenverarbeitung mit rd. 32.000 neuen Jobs.

Tab. 10: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in Deutschland bis Mitte 1998
(30.6.1996 = 100)

| Wirtschaftsgruppe | 30.6.1996 | 30.6.1997 | Mitte 1998 |
|---|-----------|-----------|------------|
| | Prozent | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 100 | 100 | 97 |
| Bergbau / Energie / Wasser | 100 | 97 | 93 |
| Grundstoffverarbeitung | 100 | 98 | 99 |
| Investitionsgüter | 100 | 99 | 97 |
| Verbrauchsgüter | 100 | 98 | 97 |
| Baugewerbe | 100 | 96 | 91 |
| Handel / Verkehr / Nachrichtenübermittlung | 100 | 100 | 99 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | 100 | 102 | 104 |
| Gaststätten / Heime / Wäschereien | 100 | 100 | 99 |
| Bildungsstätten / Verlage / Kunst | 100 | 100 | 99 |
| Gesundheitswesen | 100 | 101 | 98 |
| Übrige Dienstleistungen (Rechtsberatung usw.) | 100 | 104 | 107 |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter | 100 | 101 | 98 |
| Gebietskörperschaften / Sozialversicherung | 100 | 99 | 97 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 98 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Im Ergebnis der Quantifizierung der Beschäftigungspotentiale des Dienstleistungssektors bleibt festzuhalten, daß

- nach dem heutigen Stand nur noch der tertiäre Sektor überhaupt nennenswerte Wachstumspotentiale von Arbeitsplätzen hat,
- diese Potentiale etwa eine Größenordnung von 5 bis 7 Mio. in Deutschland haben,
- diese Potentiale aber nicht uneingeschränkt als „zusätzlich“ verstanden werden dürfen, sondern auch durch Umwandlung vorhandener Arbeitsplätze ausgeschöpft werden,
- sich innerhalb des gesamten tertiären Sektors im einzelnen jedoch sehr unterschiedliche Entwicklungstempi der einzelnen Dienstleistungsbranchen abzeichnen,
- nach den verschiedenen Berechnungsansätzen vor allem jene Branchen die höchsten Wachstums- und auch Arbeitsplatzpotentiale haben, die wenig rationalisierungsfähig sind, wachsenden gesellschaftlichen Bedarf haben und auf besondere Weise auf die soziale und kreative Kom-

petenz des Menschen setzen müssen. Dazu gehören insbesondere die sozialen und Beratungsdienste.

Die künftigen Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer werden in starkem Maße davon abhängen, wie schnell diese besonders dynamischen Branchen wachsen, inwieweit sie dann durch Nachwuchskräfte besetzt werden können oder aber ob bzw. inwieweit gerade ältere Arbeitnehmer vielleicht besondere Voraussetzungen mitbringen, die sie für diese Aufgaben besser als die jüngeren prädestiniert erscheinen lassen.

4.2 Wichtige Strukturmerkmale des Dienstleistungssektors

4.2.1 Gegenwärtige Altersstruktur im Dienstleistungssektor

Wenn man Aussagen über die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor treffen will, können gegenwärtige Altersstrukturen dieses Wirtschaftsbereiches eventuell bereits wichtige Aufschlüsse geben, weil sie als Indiz dafür gelten können, inwieweit welche Branchen auf "Jüngere" oder auf "Ältere" setzen. Hier stellt sich also die Frage, ob es so etwas wie eine "Alterstypik" von Branchen gibt.

Betrachtet man zunächst alle Wirtschaftsgruppen, so zeigen Branchen mit überwiegend körperlicher Tätigkeit ganz eindeutig einen Trend zu eher jüngeren und besonders Gebietskörperschaften einen Trend zu älteren Beschäftigten (vgl. Tab. 11).

Das niedrigste Durchschnittsalter hat mit 36,5 Jahren das Baugewerbe, das höchste mit 41,3 Jahren der Bereich Gebietskörperschaften/Sozialversicherung. Betrachtet man die Strukturen der einzelnen Altersgruppen, so fällt besonders der sehr niedrige Anteil der 15- bis 29jährigen in den Gebietskörperschaften auf, der mit großer Wahrscheinlichkeit mit den Reformversuchen in den Verwaltungen, den damit verbundenen Sparmaßnahmen und auch dem vielfachen Einstellungsstopp im öffentlichen Dienst verbunden ist. Zusätzlich wirkt sich aus, daß in den Gebietskörperschaften sehr viele Hoch- und Fachschulabsolventen beschäftigt werden, die in der Regel erst nach einer relativ langen Ausbildungsphase in das Berufsleben einsteigen.³⁴

34 Insgesamt ist der öffentliche Dienst der größte Arbeitgeber für Akademiker. 30 % aller Akademiker Deutschlands sind hier beschäftigt (vgl. Färber 1996).

Gleichzeitig ist der Anteil der 50- bis 64jährigen in den Gebietskörperschaften sehr hoch. Dieser erklärt sich zu einem großen Teil aus den Kündigungsschutzregeln bei langer Betriebszugehörigkeit.

Tab. 11: Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und deren Durchschnittsalter in Deutschland 1995 nach Wirtschaftsgruppen

| Wirtschaftsbereich | 15-29 Jahre | 30-49 Jahre | 50-64 Jahre | insge- samt | Durch- schnitts alter |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------------|
| | Prozent | | | | Jahre |
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 31,1 | 47,7 | 21,3 | 100 | 37,3 |
| Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau | 19,5 | 57,4 | 23,2 | 100 | 39,8 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 27,3 | 52,2 | 20,5 | 100 | 37,9 |
| Baugewerbe | 33,1 | 47,6 | 19,3 | 100 | 36,5 |
| Handel | 30,7 | 50,1 | 19,2 | 100 | 37,2 |
| Verkehr, Nachrichtenübermittlung | 26,2 | 53,1 | 20,7 | 100 | 38,3 |
| Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe | 31,3 | 51,7 | 17,0 | 100 | 36,8 |
| Dienstleistungsgewerbe | 30,0 | 51,8 | 18,1 | 100 | 37,0 |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter | 19,0 | 55,7 | 25,3 | 100 | 40,2 |
| Gebietskörperschaften, Sozialversicherung | 17,3 | 53,8 | 28,9 | 100 | 41,3 |
| Insgesamt | 28,0 | 51,7 | 20,3 | 100 | 37,8 |

Quellen: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und eigene Berechnungen.

Kreditinstitute und Versicherungen arbeiten überwiegend ebenfalls mit einer relativ jungen Belegschaft. Der hohe Anteil der 15- bis 29jährigen und der relativ niedrige Anteil der über 50jährigen sprechen dafür, daß die personelle Aufstockung dieser Branche nahezu ausschließlich über jüngere Generationen erfolgte. Gleiches trifft für den Bau, den Handel und das Dienstleistungsgewerbe im engeren Sinne zu.

Um weitere Aufschlüsse zu erhalten, sollen jetzt die Dienstleistungen im engeren Sinne weiter differenziert werden (vgl. Tab. 12).

Reinigung, Körperpflege wie auch das Gastgewerbe weisen gegenwärtig das niedrigste Durchschnittsalter aller Dienstleistungsbranchen auf, Wissenschaft, Bildung, Kunst und Publizistik das höchste. Auch hier läßt der Anteil der Altersgruppe unter 29 Jahren erkennen, daß eine personelle Aufstockung bei Reinigung und Körperpflege vor allem über nachwachsende Generationen erfolgte, in Wissenschaft und Bildung diese Altersgruppe jedoch stark unterrepräsentiert ist. Auf der anderen Seite ist der Anteil der über 50jährigen in Bildung und Wissenschaft mit fast einem Viertel aller Beschäftigten auffallend hoch. Zurückzuführen sind diese Strukturen ebenfalls

auf einen weitgehenden Einstellungsstopp, auf einen ausbildungsbedingten späten Eintritt ins Berufsleben sowie auf Kündigungsschutzregeln des öffentlichen Dienstes.

Tab. 12: Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Dienstleistungsgewerbes und deren Durchschnittsalter in Deutschland 1995 nach Wirtschaftsgruppen

| Dienstleistungsbranche | 15-29 Jahre | 30-49 Jahre | 50-64 Jahre | insge- samt | Durch- schnitts- alter |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------------|
| | Prozent | | | | Jahre |
| Gaststätten und Beherbergungsgewerbe | 33,4 | 49,8 | 16,9 | 100 | 36,4 |
| Reinigung, Körperpflege | 36,0 | 46,3 | 17,7 | 100 | 36,0 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 22,0 | 53,6 | 24,4 | 100 | 39,5 |
| Gesundheits- und Veterinärwesen | 33,9 | 51,5 | 14,6 | 100 | 35,6 |
| Rechts- und Wirtschaftsberatung usw. | 29,1 | 53,7 | 17,2 | 100 | 36,9 |
| Sonstige Dienstleistungen | 27,8 | 53,0 | 19,1 | 100 | 37,7 |
| Dienstleistungsgewerbe insgesamt | 30,0 | 51,8 | 18,1 | 100 | 37,0 |

Quellen: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und eigene Berechnungen.

Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie Gesundheits- und Veterinärwesen setzen vor allem auf die jüngere und mittleren Jahrgänge. Gleiches trifft für das Gast- und Beherbergungsgewerbe zu.

Die Analyse der gegenwärtigen branchenspezifischen Altersstruktur läßt hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor folgende Schlußfolgerungen zu:

- Die Branchen des tertiären Sektors mit stark institutionalisierten tarifrechtlichen Schutzregeln wie Bildung, Wissenschaft, Gebietskörperschaften weisen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter auf, weil jüngere Jahrgänge durch restriktives Einstellungsverhalten und im Durchschnitt längeren Ausbildungszeiten stark unter-, ältere Jahrgänge aufgrund bestimmter Kündigungsschutzregeln stark überrepräsentiert sind.
- Dienstleistungsbranchen mit einem vergleichsweise hohen Anteil körperlicher Arbeit wie Reinigung und Körperpflege, Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, aber auch Gesundheits- und Veterinärwesen, setzen in überdurchschnittlichem Maße auf Nachwuchsjahrgänge. Offensichtlich greifen diese Branchen bei Neueinstellungen vor allem auf unter 29jährige zurück.

- Dienstleister mit hohem Anspruch an Erfahrungskompetenz und Seriosität wie Rechts- und Wirtschaftsberatung setzen gegenwärtig auf die jungen und mittleren Jahrgänge.

Insgesamt läßt die branchenspezifische Analyse daher den Schluß zu, daß unter den Bedingungen eines ausreichenden Angebotes an Arbeitskräften in allen Altersgruppen in keiner Branche gegenwärtig bevorzugt auf ältere Arbeitnehmer zurückgegriffen wird. Gleichfalls deutet sich auch an, daß Dienstleister, bei denen es stärker auf geistige Arbeit und auch längerfristige Berufserfahrung ankommt, ebenfalls nicht unbedingt auf die älteren Berufsjahrgänge setzen. Solange mittlere Jahrgänge in ausreichendem Umfang und mit entsprechenden Qualifikationen zur Verfügung stehen, werden diese bevorzugt.

4.2.2 Gegenwärtige und voraussichtliche Qualifikationsstrukturen im Dienstleistungssektor

Die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich werden auch entscheidend von der nachgefragten Qualifikation bzw. dem beruflichen Anforderungsniveau bestimmt werden. Betrachtet man zunächst das gegenwärtige Qualifikationsniveau des tertiären Sektors bzw. der Dienstleistungen im engeren Sinne, so sind die Anforderungen ausgewogen und unterscheiden sich nicht signifikant von denen der anderen Wirtschaftsgruppen (vgl. Tab. 13).

Während der Anteil der un- und angelernten Arbeiter im volkswirtschaftlichen Durchschnitt 22 % beträgt, liegt er im tertiären Sektor bei 21 und in den Dienstleistungen bei 26 %. Branchenspezifisch ist es vor allem das Gastgewerbe, das fast zur Hälfte mit Un- und Angelernten arbeitet. Die Facharbeit ist demgegenüber im tertiären und Dienstleistungssektor mit einem Anteil von 13 und 10 % an den Beschäftigten schwächer vertreten als im Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen, wo der Anteil 23 % beträgt.

Betrachtet man jetzt die Angestellten- bzw. Beamtentätigkeiten, so weisen tertiärer Sektor und Dienstleister im engeren Sinne einen deutlich höheren Anteil von qualifizierten Tätigkeiten gegenüber dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt aus. Insbesondere sind es Bildungsstätten, Gebietskörperschaft-

Tab. 13: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland 1996
(Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten)

| Branche | Un- und ange- lernte Arbeiter | Fach- arbeiter | Ange- stellte / Beamte für ein- fache Tätig- keiten | Ange- stellte / Beamte für quali- fizierte Tätig- keiten | Tätige Inhaber / Vorstän- de / Ge- schäfts- führer | Auszu- bildende / Beamten- anwärter |
|---|-------------------------------------|-------------------|---|--|---|--|
| | Prozent | | | | | |
| Handel | 19 | 15 | 15 | 39 | 9 | 4 |
| Verkehr und Nachrich- tenübermittlung | 25 | 31 | 7 | 31 | 3 | 2 |
| Kreditinstitute und Ver- sicherungen | 3 | 1 | 11 | 77 | 4 | 5 |
| Dienstleistungen | 26 | 10 | 8 | 44 | 7 | 5 |
| darunter | | | | | | |
| Gastgewerbe, Wä- schereien, Reinigung | 46 | 16 | 9 | 17 | 8 | 3 |
| Wissenschaft, Bil- dung, Kunst, Publizis- tik | 15 | 8 | 6 | 64 | 2 | 5 |
| Gesundheitswesen | 12 | 6 | 8 | 60 | 6 | 7 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 25 | 11 | 7 | 43 | 11 | 4 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 17 | 11 | 12 | 57 | 2 | 2 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 10 | 11 | 11 | 63 | 0 | 4 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 21 | 13 | 10 | 47 | 6 | 4 |
| Deutschland insgesamt | 22 | 23 | 8 | 37 | 5 | 4 |

Quelle: IAB- Betriebspanel.

ten und das Gesundheitswesen, die etwa zu zwei Dritteln Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten bereitstellen. Aber auch Organisationen ohne Erwerbscharakter und Beratungsunternehmen stellen deutlich höhere Anforderungen an die Qualifikation als der Durchschnitt. Zwar werden sich die künftigen Beschäftigungsoptionen älterer Arbeitnehmer aufgrund der hohen Wachstumspotentiale vermutlich vor allem auf Gesundheits- und Beratungsdienste konzentrieren, in bezug auf das Gesundheitswesen muß jedoch angesichts der Kostenproblematik, der verschärften Konkurrenzsituation und der Vielfalt an (zunehmend auch privaten) Anbietern derzeit offen bleiben, mit welchen Merkmalen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (auch Qualifikationsanforderungen) das weitere Wachstum dieses Sektors einhergehen wird (vgl. dazu auch Kap. 6).

Zusätzlich erhärtet werden können diese Aussagen zu den künftigen Qualifikationsanforderungen durch eine Analyse der nachgefragten bzw. gesuch-

ten Arbeitskräfte. Wenngleich gegenwärtig die Zahl der offenen Stellen und demzufolge auch des gesuchten Personals äußerst gering ist und nur bei 1 bis 2 % aller Beschäftigten liegt, so läßt deren Qualifikationsstruktur eventuell doch weitere Rückschlüsse auf künftige Anforderungen zu (vgl. Tab. 14).

Tab. 14: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland Mitte 1996

| Branche | Un- und ange- lernte Arbeiter | Fach- arbeiter | An- gestellte / Beamte für einfa- che Tä- tigkeiten | An- gestellte / Beamte für qua- lifizierte Tätig- keiten | Sofort gesuchte Arbeits- kräfte insge- samt |
|---|-------------------------------------|-------------------|--|--|--|
| | | | | | |
| Handel | 16 | 26 | 17 | 41 | 100 |
| Verkehr und Nachrichtenübermitt- lung | 25 | 46 | 7 | 21 | 100 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Dienstleistungen | 19 | 22 | 4 | 55 | 100 |
| darunter | | | | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reini- gung | 27 | 39 | 6 | 29 | 100 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 13 | 7 | 13 | 67 | 100 |
| Gesundheitswesen | 11 | 0 | 6 | 83 | 100 |
| Beratung und andere Dienst- leistungen | 16 | 19 | 0 | 65 | 100 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 11 | 11 | 11 | 68 | 100 |
| Gebietskörperschaften und Sozial- versicherung | 0 | 14 | 14 | 71 | 100 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 17 | 24 | 8 | 52 | 100 |
| Deutschland insgesamt | 14 | 42 | 5 | 38 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Die aktuelle kurzfristige Nachfrage nach Arbeitskräften läßt den Trend zu einem höheren Qualifikationsniveau im Dienstleistungssektor erkennen, als es gegenwärtig vorhanden ist. Der Anteil der Facharbeiter liegt bei 24 bzw. 22 % und nicht mehr bei 13 und 10 %. Der Anteil der qualifizierten Angestelltentätigkeiten beträgt bei den nachgefragten Beschäftigten 52 und 55 % gegenüber 47 und 44 % des jetzigen Qualifikationsniveaus. Der Trend zur Erhöhung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus bezieht sich nahezu auf alle Branchen der tertiären Sektors. Nur Handel und Gastgewerbe fragen in nennenswertem Umfang einfache Tätigkeiten nach.

Die längerfristige Nachfrage nach Arbeitskräften zeigt die Tendenz zu generell höheren Qualifikationsanforderungen nicht mehr so eindeutig (vgl. Tab. 15).

Tab. 15: Später gesuchte Arbeitskräfte nach Tätigkeitsgruppen in Deutschland Mitte 1996

| Branche | Un- und ange- lernte Arbeiter | Fach- arbeiter | An- gestellte / Beamte für einfa- che Tä- tigkeiten | An- gestellte / Beamte für qua- lifizierte Tätig- keiten | Später gesuchte Arbeits- kräfte insge- samt |
|---|-------------------------------------|-------------------|--|--|--|
| | Prozent | | | | |
| Handel | 26 | 19 | 23 | 33 | 100 |
| Verkehr und Nachrichtenübermitt- lung | 9 | 55 | 0 | 36 | 100 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Dienstleistungen | 20 | 25 | 10 | 45 | 100 |
| darunter | | | | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reini- gung | 35 | 37 | 4 | 25 | 100 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 5 | 5 | 26 | 63 | 100 |
| Gesundheitswesen | 8 | 21 | 8 | 63 | 100 |
| Beratung und andere Dienst- leistungen | 15 | 21 | 13 | 52 | 100 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 13 | 13 | 22 | 52 | 100 |
| Gebietskörperschaften und Sozial- versicherung | 17 | 17 | 0 | 67 | 100 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 19 | 22 | 12 | 47 | 100 |
| Deutschland insgesamt | 16 | 36 | 10 | 38 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Auch bei der längerfristigen Nachfrage nach Arbeitskräften ist der Bedarf an qualifizierten Tätigkeiten nach wie vor sowohl im Arbeiter- als auch Angestelltenbereich deutlich höher als der der einfachen Tätigkeiten. Dennoch werden nach den Prognosen der Betriebe längerfristig wieder mehr einfache Angestelltentätigkeiten nachgefragt als gegenwärtig. Das betrifft vor allem den Bildungsbereich und die Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Offensichtlich werden künftig im tertiären Sektor insgesamt und in den Dienstleistungen im besonderen sowohl einfache als auch anspruchsvolle Arbeiten nachgefragt werden. Zu diesen Ergebnissen kommt auch die Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft, die anhand von Dichte-

ziffern den Bedarf an Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor eingeschätzt hat. Von den rund 6 Mio. prognostizierten Dienstleistungsarbeitsplätzen würde etwa die Hälfte für Geringqualifizierte zu Verfügung stehen (vgl. Klös 1997, S. 15). Von daher wäre bei gleichen Chancen im Zugang zur beruflichen Weiterbildung (vgl. dazu Kap. 5) das Qualifikationsniveau keine grundsätzliche Schranke für die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer.

4.2.3 Organisationsformen der Arbeit im Dienstleistungssektor

Bereits seit den 70er Jahren zeichnet sich ein deutlicher Trend der Abkehr vom sog. Normalarbeitsverhältnis ab. Beschäftigungsformen wie Zeit-, Heim-, Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, Teilzeit-, befristete sowie geringfügige Beschäftigung sind auf dem Vormarsch. In den alten Bundesländern zählten im Jahr 1995 nur noch 68 % aller abhängig Beschäftigten zu den sog. „Normalarbeitsverhältnissen“, während es Anfang der 70er Jahre noch 85 % waren. 1995 waren von allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen bereits 13 % geringfügige, 10 % Teilzeit-, 5 % befristete Stellen und 2 % sog. abhängige Selbständige. Hinzu kamen noch 0,6 % Leiharbeiter und 0,4 % Heimarbeiter. Damit standen Anfang der 70er Jahre einem Nicht-Normbeschäftigten fünf Normbeschäftigte gegenüber. Mitte der 90er Jahre lag das Verhältnis bereits bei 1 : 2. Bei einer Fortschreibung dieses Trends wird das Verhältnis in 15 Jahren bei 1 : 1 liegen. Nur die Hälfte der abhängig Beschäftigten hätte dann noch einen dauerhaften, sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitarbeitsplatz (vgl. Zukunftskommission 1996, S. 62).

Der tertiäre Sektor spielt eine Art Vorreiterrolle bei der Durchsetzung von Beschäftigungsformen außerhalb der traditionellen, weitgehend abgesicherten Vollzeitjobs. Während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche 81 % beträgt, sind es im tertiären Sektor nur noch 76 % und bei den Dienstleistungen im engeren Sinne lediglich 71 %. Auf der anderen Seite liegt der Anteil der geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungsbereich bei 16 %. Insbesondere sind es die ungeschützten 620- bzw. 520-DM-Jobs, die gegenwärtig einen beträchtlichen Teil aller Beschäftigungsformen ausmachen. Gaststätten greifen gegenwärtig zu 24 % auf derartige Beschäftigungsformen zurück und Beratungsdienste zu fast 20 % (vgl. Tab. 16).

Diese Entwicklung ist mit Sicherheit zum einen auf die prekäre Arbeitsmarktsituation zurückzuführen, auf das Überangebot an Arbeitskräften, das die Arbeitnehmer gegenwärtig in eine Defensivsituation bringt. Das Schlüs-

Tab. 16: Anteil der verschiedenen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung im tertiären Sektor 1997

| Branche | SV-pflichtig Beschäftigte | Beamte, tätige Inhaber und mit- helfende Familien- angehörige | Sonstige, v.a. geringfügig Beschäftigte |
|--|------------------------------|--|---|
| | Prozent | | |
| Handel | 79 | 8 | 14 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 74 | 20 | 7 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 88 | 6 | 6 |
| Dienstleistungen | 74 | 10 | 16 |
| darunter | | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 68 | 8 | 24 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 76 | 14 | 10 |
| Gesundheitswesen | 81 | 8 | 11 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 72 | 10 | 19 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 86 | 2 | 11 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 71 | 27 | 2 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 76 | 12 | 12 |
| Deutschland insgesamt | 81 | 9 | 10 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

selverständnis für den Trend zu anderen Beschäftigungsformen geht jedoch vielmehr von den Wandlungsprozessen in der Wirtschaft und den Unternehmen aus. Unter den Bedingungen weltweiter Globalisierung und einer Zunahme des Konkurrenzdrucks lassen sich Produkte nur noch absetzen, wenn sie nicht nur kostengünstig, sondern auch mit hoher Qualität und einem umfassenden Service angeboten werden. Innovative Unternehmen sind daher längst dazu übergegangen, neue Kostensenkungspotentiale dadurch zu erschließen, daß Wertschöpfungsketten verändert werden.

Betriebliche Organisationsstrukturen werden dahingehend umgewandelt, daß sie nicht mehr funktional und hierarchisch strukturiert sind, sondern segmentiert. Unternehmen sind dabei, den Markt in einzelne Segmente aufzuteilen und jedem dieser Teilmärkte ein Unternehmenssegment gegenüberzustellen. Innerhalb dieser teilautonomen Einheiten erfolgt eine weitgehende Selbstorganisation in unmittelbarer Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Marktsegment. Begleitet wird dieser Prozeß durch eine Neuordnung der

innerbetrieblichen Arbeitsteilung zwischen Kernkompetenzen und angelagerten Tätigkeiten bzw. Fertigungsbereichen. Viele betriebliche Funktionen werden dabei aus Kosten- und Kompetenzgründen ausgelagert und an selbstständige Unternehmen übertragen.

Der Charakter von Arbeitsplätzen wird sich dabei grundlegend ändern. Der Trend geht hin zur zeitweiligen, projektgebundenen Arbeit mit hohem Dienstleistungscharakter, die ganz nah am Kunden und seinen Bedürfnissen orientiert ist. Auch die traditionellen Fertigungsberufe werden dabei zunehmend Servicecharakter erhalten. Was die Menschen in diesen Strukturen antreibt, sind nicht in erster Linie Anweisungen des Managements, sondern die „Sachzwänge“ des Marktes. Zuständigkeit und Verantwortung werden nach unten delegiert. Gleichzeitig wird auch das Risiko zu einem großen Teil nach unten verlagert.

Hinsichtlich des Beschäftigungsmodells und der Organisation der Arbeit werden sich die klassischen Normalarbeitsverhältnisse, d.h. die lebenslangen, ununterbrochenen Vollzeitarbeitsplätze mit starren Arbeitszeiten und einer Trennung von Arbeitsstätte und Wohnung, relativieren. Gleichfalls verschwinden auch die starren Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

An die Stelle des klassischen Vollzeitarbeitsplatzes treten „flüssige“ Beschäftigungsformen mit hohem Gelegenheitscharakter. In den Unternehmen verbleibt ein relativ kleiner Kern von festangestellten Mitarbeitern, der durch einen mehr oder minder großen Mittelstand selbständiger Netzwerker ergänzt wird. Schon heute beschäftigen viele Unternehmen interne Berater, die sich ihre Aufgaben selbst suchen und auch abrechnen müssen. Spezialisten schließen sich für die Erarbeitung bestimmter Projekte zusammen und gehen nach Abschluß der Arbeit wieder auseinander. Eine dauerhafte Beschäftigungsgarantie wird es genausowenig geben wie einen sozial und rechtlich abgesicherten Arbeitsplatz.

Konturen eines künftigen Arbeitsmodells scheinen nach dem heutigen Stand also zu sein: ein insgesamt geringer werdendes Volumen der Arbeit, eine höhere Qualität von Arbeit, ein größerer Dienstleistungscharakter der Arbeit in allen Sektoren, eine stärker projekt- und weniger funktional bezogene Arbeit, Unterbrechungen in der Lebensarbeitszeit, eine höhere Flexibilität und Mobilität von Arbeit und eine Vielfalt, Variabilität und Individualisierung von Beschäftigungsformen. Vor allem aber wird eine neue Form der Selbst-

ständigkeit von Arbeit gefordert sein, die über das bisherige Verständnis von selbständiger wirtschaftlicher Existenz weit hinausgeht. Es geht um ganze Lebenseinstellungen, die eigene Berufs- und Erwerbsbiographie zu managen.

Mit Blick auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer in diesem Arbeitsmodell der Zukunft bleibt festzuhalten, daß einerseits Gestaltungsspielraum und Zeitsouveränität der Arbeit zunehmen werden – eine Tendenz, die den Leistungsparametern Älterer eher entgegenkommt. Gleichzeitig nehmen aber auch Leistungs- und Erfolgsdruck, Risiko und Verantwortung, Anforderungen an Selbstorganisationsfähigkeit und Eigeninitiative enorm zu. Zusätzlich muß die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit durch immer wieder erneute Qualifizierung, Motivierung und Eigeninitiative erhalten bleiben. Viel mehr als bisher müssen Arbeitskräfte entgegen dem Autismus der Spezialisten vor allem Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist sowie breit angelegte und flexibel einsetzbare Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen.

Diesem Anforderungsniveau wird generell nur ein Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung standhalten können. Vermutlich wird dieses Beschäftigungsmodell daher zu neuen Segmentierungen in der Gesellschaft führen. Einem Teil der älteren Arbeitskräfte kann es durch Eigeninitiative, Selbstbestimmung des Arbeitspensums und der Arbeitsinhalte durchaus gelingen, sich in dieses Beschäftigungsmodell zu integrieren. Keinesfalls wird es aber für jeden Beschäftigungsoptionen bereithalten. Von daher wird es künftig immer notwendiger werden, eigenständig und individuell zu bestimmen, wann jemand ab einer bestimmten Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden möchte. Auch hier werden die Flexibilität und der Gestaltungsspielraum durch die Betroffenen zunehmen müssen, ohne daß ihnen daraus gravierende Nachteile für die Altersversorgung erwachsen.

4.2.4 Arbeitszeitstrukturen in den Dienstleistungsbranchen

Eingeschlossen in den Trend zur Abkehr von "Normarbeitsverhältnissen" sind Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung. Der Arbeitszeitgestaltung kommt im Kontext mit der Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer deswegen besondere Bedeutung zu, weil sich vermutlich in keinem anderen Feld der Arbeitsmarktpolitik Bedürfnisse der Unternehmen besser mit den Wünschen und Leistungspotentialen der Arbeitnehmer verbinden lassen. Gleichzeitig ist wohl auch kein anderer Bereich potentiell gesamtgesell-

schaftlich so konsensfähig, wenn es gelingen würde, flexible Arbeitszeiten mit einer Arbeitszeitverkürzung und somit Umverteilung von Arbeit zu verbinden, ohne daß die betrieblichen Arbeitszeiten reduziert werden.

Schon heute existiert eine Vielzahl von ganz verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die eine höchst variable und flexible Anpassung des Arbeitspensums an die jeweilige Auftragslage zulassen. Auch hier sind die Trendentwicklungen im Dienstleistungsgewerbe ausgeprägter als in allen anderen Branchen der Wirtschaft.

Die Teilzeitquote beträgt nach Angaben des IAB-Betriebspanels gegenwärtig in Deutschland 19 %. Im tertiären Sektor sind bereits mehr als ein Viertel aller Beschäftigten auf Teilzeitarbeitsplätzen tätig, bei den Dienstleistungen im engeren Sinne beträgt deren Quote sogar ein Drittel. Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten weist mit 42 % wiederum das Gastgewerbe auf, gefolgt von den Organisationen ohne Erwerbscharakter mit 34 % der Beschäftigten.³⁵ Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind überdurchschnittlich in den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie in den Bildungseinrichtungen anzutreffen (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland 1996

| Branche | Teilzeitbeschäftigte | Befristet Beschäftigte |
|--|----------------------|------------------------|
| | Prozent | |
| Handel | 25 | 1 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 15 | 3 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 16 | 1 |
| Dienstleistungen | 32 | 5 |
| darunter | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 42 | 4 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 32 | 11 |
| Gesundheitswesen | 26 | 5 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 27 | 3 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 34 | 17 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 18 | 5 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 26 | 4 |
| Deutschland insgesamt | 19 | 4 |

Quelle: IAB- Betriebspanel.

35 Mit einem hohen Anteil an Trägern von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Gleitende Arbeitszeitmodelle sind inzwischen in 22 % aller befragten Betriebe verbreitet. Daran partizipiert insgesamt rd. ein Viertel der Beschäftigten. Tertiärer Sektor und speziell die Dienstleistungen liegen im Anteil mit 25 bzw. 26 % wiederum höher als der Durchschnitt (vgl. Tab. 18).

Tab. 18: Gleitzeitarbeit in Deutschland 1996
(Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten)

| Branche | Betriebe mit Gleitzeitarbeit | Beschäftigte mit Gleitzeitarbeit |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| | Prozent | |
| Handel | 17 | 15 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 23 | 16 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 40 | 64 |
| Dienstleistungen | 26 | 18 |
| darunter | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 21 | 10 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 23 | 18 |
| Gesundheitswesen | 18 | 9 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 37 | 33 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 32 | 24 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 54 | 58 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 25 | 25 |
| Deutschland insgesamt | 22 | 24 |

Quelle: IAB- Betriebspanel.

Im Bereich der Gebietskörperschaften arbeiten gegenwärtig mehr als die Hälfte der befragten Institutionen mit Gleitzeitmodellen, gefolgt vom Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einem Anteil von 40 % der Betriebe und zwei Drittel der Beschäftigten. Weitverbreitet sind auch Gleitzeitmodelle bei den Beratungsdienstleistungen und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Ein anderes Arbeitszeitmodell, das von der traditionellen Normalarbeit abweicht, sind versetzte Arbeitszeiten. Sie bedeuten, daß verschiedene Gruppen von Beschäftigten ihre Arbeit zu unterschiedlichen, jedoch im voraus festgelegten Zeiten beginnen. Auch durch dieses Arbeitszeitmodell lassen sich eine zusätzliche Flexibilität für das Unternehmen und eine gewisse Zeitsouveränität für die Beschäftigten erreichen. Versetzte Arbeitszeitmodelle sind gegenwärtig nicht ganz so weitverbreitet wie Gleitzeitmodelle. Auch ist deren branchenspezifischer Verteilungsgrad relativ ausgewogen und schwankt um die 22 bis 25 % (vgl. Tab. 19).

Am meisten verbreitet sind versetzte Arbeitszeitmodelle demnach im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, in den Bildungsstätten, im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen. Im Dienstleistungssektor insgesamt liegt der Verbreitungsgrad jedoch nur unwesentlich über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen.

Tab. 19: Versetzte Arbeitszeitmodelle in Deutschland 1996
(Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten)

| Branche | Betriebe mit versetzten Arbeitszeiten | Beschäftigte mit versetzten Arbeitszeiten |
|--|---------------------------------------|---|
| | Prozent | |
| Handel | 28 | 21 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 34 | 20 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 14 | 6 |
| Dienstleistungen | 23 | 17 |
| darunter | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 29 | 24 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 30 | 18 |
| Gesundheitswesen | 29 | 17 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 13 | 11 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 26 | 15 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 22 | 6 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 25 | 16 |
| Deutschland insgesamt | 22 | 12 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Während flexible Arbeitszeitmodelle im tertiären Sektor eher überdurchschnittlich anzutreffen sind, liegt dieser Bereich bei den Überstunden unter dem Durchschnitt aller Branchen. Lediglich die Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung weist überdurchschnittlich viele Betriebe und Beschäftigte mit Überstunden auf (vgl. Tab. 20).

Tab. 20: Überstunden in Deutschland 1996
(Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten)

| Branche | Betriebe mit Überstunden | Beschäftigte mit Überstunden |
|--|--------------------------|------------------------------|
| | Prozent | |
| Handel | 34 | 19 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 45 | 27 |
| Kreditinstitute und Versicherungen | 35 | 11 |
| Dienstleistungen | 31 | 15 |
| darunter | | |
| Gastgewerbe, Wäschereien, Reinigung | 23 | 11 |
| Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik | 38 | 11 |
| Gesundheitswesen | 30 | 15 |
| Beratung und andere Dienstleistungen | 36 | 20 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 27 | 12 |
| Gebietskörperschaften und Sozialversicherung | 31 | 8 |
| Tertiärer Sektor insgesamt | 33 | 15 |
| Deutschland insgesamt | 36 | 18 |

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Diese empirischen Befunde sind vielleicht nicht zufällig, denn offensichtlich verhalten sich flexible Arbeitszeitmodelle und Überstunden wie eine Art "verbundene Gefäße". Wenn erforderliche Flexibilität nicht über eine Variabilität von Arbeitszeitmodellen erreicht werden kann, muß sie anderweitig, insbesondere auch durch Überstunden, erzielt werden.

Schichtarbeit als traditionelles Arbeitszeitmodell spielt gegenwärtig nur noch in wenigen Unternehmen eine Rolle. Bei einem durchschnittlichen Verbreitungsgrad von 7 % bei allen Betrieben des tertiären Sektors und auch im Durchschnitt aller Wirtschaftsgruppen liegt nur das Gastgewerbe als einzige Branche mit 18 % der befragten Betriebe deutlich über dem Mittel. Alle anderen Dienstleister versuchen, notwendige Spät- und eventuell auch Nachtarbeit durch kostengünstigere Arbeitszeitregelungen umzusetzen.

Die Abkehr von den starren und rigiden Formen der Arbeitszeitregelung und die zunehmende Vielfalt von unternehmensspezifischen Modellen in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen sprechen für die Möglichkeiten einer Differenzierung der Länge der Arbeitszeit bei den einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen. Von daher bieten diese Modelle zunächst einmal sehr günstige Rahmenbedingungen für eine Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer, weil sie es ermöglichen, die Arbeitszeit zumindest teilweise nach eigenen Wünschen und Möglichkeiten einzurichten. Gerade hier wird jedoch auch der Gestaltungsbedarf und das Hauptfeld in-

stitutioneller Regelungen liegen, denn es muß gelingen, den Arbeitszeitbedarf der Unternehmen mit den Arbeitszeitwünschen und der Zeitsouveränität der Mitarbeiter zu verbinden. Dafür ist ein fester, sozial auszugestaltender Rahmen notwendig, der jedoch erst noch geschaffen werden muß.

5. Qualitative Aspekte der Beschäftigung Älterer im Dienstleistungssektor – Zum Verhältnis von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilen

5.1 Leistungsbegriff und Externalisierungsstrategien

Erosion des traditionellen Leistungsbegriffs

Die auf die Erfassung der Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte gerichteten zentralen Indikatoren beziehen sich oder bezogen sich noch bis in die jüngste Zeit hinein im wesentlichen auf ihre physische und geistige Verfassung sowie auf ihre qualifikatorische Ausstattung und deren jeweilige Veränderung. Zwar ist hier nicht der Ort zu diskutieren, inwieweit sich diese „Verengung“ des Begriffs der Leistungsfähigkeit in besonderer Weise dem Topos von Industriearbeit fordistisch-tayloristischer Prägung verdankt und damit selbst bloßer Ausdruck eines historischen Entwicklungsstands von (industrieller) Arbeit und deren spezifischer Nutzung ist. Dennoch kann festgehalten werden, daß dieser Leistungsbegriff offensichtlich der fordistisch-tayloristischen Organisation von industriellen Produktionsprozessen entspricht, die in ihrem Bezug auf Arbeitskraft im wesentlichen zielt auf:

- körperliche Leistungserbringung³⁶ sowie
- die Gewährleistung des qualifikatorischen Angepaßtseins der Arbeitskraft an die primär durch technische Systeme (Maschinen, Anlagen) vorgegebene Organisation dieser Leistungserbringung.³⁷

36 Daß die Sicherung ihrer physischen Voraussetzungen (Gesundheit, Vermeidung von Unfallrisiken usw.) notwendig integraler Bestandteil dieser Leistungserbringung und damit der Nutzungsform selbst ist, ist durchaus kein selbstverständlicher Tatbestand. Die Diskussion um die betriebliche Umsetzung von Arbeits- und Unfallschutzmaßnahmen, um präventiven Gesundheitsschutz oder um die Implementierung entsprechender gesetzlicher Regelungen belegt dies nur allzu deutlich. Es ist zu vermuten, daß gerade die Dringlichkeit dieser Diskussion und die Heftigkeit, mit der sie – etwa im Rahmen der „Humanisierungsdebatte“ in den 70er und frühen 80er Jahren – geführt worden ist, auch Ursache dafür sind, daß andere Aspekte der Leistungserbringung (etwa psychisches Wohlbefinden) lange Zeit ausgeblendet wurden.

37 „Angepaßtsein“ ist hier bewußt als ein Begriff des „Zustands“ und nicht des „Prozesses“ (Anpassung) gewählt, als es im fordistisch-tayloristischen Produktionssystem ja primär darum geht, durch den Zuschnitt der Tätigkeit (hohe Arbeitsteiligkeit) und die spezifische Auslegung der technischen Systeme eine vergleichsweise problemlose Paßfähigkeit der Arbeitskräfte auch ohne umfassende qualifikatorische Anpassungsmaßnahmen zu erreichen.

Diesem Nutzungskonzept implizit ist die strikte Trennung von Person und Arbeitskraft, wodurch weder die Nutzung weitergehender, in der Person liegender Potentiale (Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, soziale Kompetenz u.ä.) noch deren Gefährdung im Arbeitsprozeß thematisiert wurden, wenn es um fordistisch-tayloristische Industriearbeit und ihre Folgen für die Arbeitskräfte ging. Die Beschäftigung mit der geistigen Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte und ihrer Gefährdung im Arbeitsprozeß spielte – ebenso wie die Befassung mit den Risiken psychischer Gefährdung – eher eine nachgeordnete Rolle in der betrieblichen Praxis und der auf sie bezogenen wissenschaftlichen Disziplinen. Das ändert sich erst mit der zunehmenden Bedeutung, die diese Merkmale für den Arbeitsprozeß und dessen effizienter Gestaltung bekommen.

Diese Fokussierung auf primär physische (und eingeschränkt geistige) Momente der Leistungserbringung hat Folgen für die Beurteilung auch der spezifischen Leistungsfähigkeit Älterer. Sie legt es gleichsam nahe, von einem primär biologisch bedingten und damit „natürlichen“ Nachlassen bzw. einem lebensgeschichtlichen, weitgehend nicht zu beeinflussenden, Verfall dieser Leistungsmerkmale und damit verbundener körperlicher und geistiger Beweglichkeit auszugehen. Zugespitzt wird dies in einer Betrachtungsweise, die „Altern (...) mit Krankheit assoziiert“ (Morschhäuser 1996, S. 21).

Inzwischen wird jedoch in der wissenschaftlichen Diskussion – gestützt durch Befunde der gerontologischen und sozialwissenschaftlichen Forschung (vgl. Naegele 1992; Jordan 1994) – dieses „Defizit-Modell“ als ein nicht mehr tragfähiges und den Möglichkeiten und Potentialen nicht oder nur ungenügend Rechnung tragendes Modell für die Darstellung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer angesehen. Die Möglichkeit und auch Wahrscheinlichkeit, daß – bezogen auf bestimmte Aspekte – die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit im Alterungsprozeß nachläßt, werden nicht bestritten, aber nicht mehr als naturgegeben hingenommen. Altersbedingt abnehmende Leistungsfähigkeit wird vielmehr in ihren jeweils spezifischen individuellen und sozialen Kontext gestellt und in diesem Rahmen analysiert. Vergleichbares gilt für den „Verfall“ oder der „Entwertung“ der Qualifikation einerseits und einer nachlassenden Qualifizierungsfähigkeit und -bereitschaft andererseits.

Als der zentrale soziale Kontext können die jeweiligen Arbeitszusammenhänge gelten, in denen sich der Arbeitnehmer im Berufsverlauf bewegt und die sich aus einer Vielzahl von Faktoren bilden: konkrete Arbeitsbedingun-

gen, Qualifikationsstruktur, Arbeitszeitstrukturen, Entlohnungsformen und -grundsätze, erreichbares Einkommen, formelle und informelle soziale Beziehungsstrukturen usw.³⁸ Diese Einbindung von Leistungsfähigkeit in den sozialen Kontext von Arbeitszusammenhängen hat jedoch nicht nur eine heuristische, sondern vor allem auch eminent praktische Bedeutung: Mit ihr werden die Prozesse der Abnahme der Leistungsfähigkeit, aber auch die ihres Erhaltes und ihrer Stärkung einem sozialen (individuellen, betrieblichen, gesellschaftlichen und politischen) Zugriff zugänglich gemacht, indem auf die jeweiligen Kontextbedingungen gestaltend Einfluß genommen wird.

Mit der Entwicklung des Leistungsbegriffs aus dem sozialen Kontext der im Berufsverlauf durchschrittenen Arbeitszusammenhänge verbindet sich gleichsam „automatisch“ mit der Veränderung dieser Arbeitszusammenhänge seine inhaltliche Erweiterung. Das heißt: Veränderten Arbeitsbedingungen und neuen, erweiterten Arbeitsanforderungen müssen neue, erweiterte Leistungsprofile gegenüberstehen, in welchen bislang vernachlässigte Leistungsmerkmale wirksam werden (Erfahrungswissen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, soziale Kompetenz etc.). Diese inhaltliche Erweiterung des Leistungsbegriffs hat Konsequenzen für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer, denn hier kommen Leistungsmerkmale ins Spiel, bei denen – nach allen Befunden der Forschung (vgl. Kap. 5) – Ältere gegenüber Jüngeren durchaus Vor-, zumindest aber keine Nachteile haben. Ob und inwieweit dies sich jedoch in verbesserten Beschäftigungschancen für Ältere niederschlägt, bleibt zu diskutieren.

Auch hier ist zu vermuten, kann aber nicht weiter diskutiert werden, daß eine solche Problematisierung und Erweiterung des Leistungsbegriffs, der sich ja immer noch weitgehend auf Industriearbeit bezieht, zunächst auf die veränderten strukturellen Bedingungen industrieller Produktion (Stichwort: Erosion des fordistisch-tayloristischen Produktionssystems) und der damit einhergehenden Dysfunktionalität überkommener Nutzungsformen von Arbeitskraft zurückzuführen ist. Mit dem erweiterten Blick auf die Arbeitskraft als „Person“ und ihre bislang brachliegenden Potentiale, die nun verstärkt ins Kalkül betrieblicher Personaleinsatzstrategien rücken, werden auch neue Leistungsmerkmale und Probleme ihrer Gefährdung bzw. Sicherung bedeut-

38 So auch Morschhäuser: „Es gibt keine Leistungsfähigkeit oder Gesundheit ‘an sich’, sondern nur in Relation zu der Tätigkeit bzw. Arbeit, die geleistet werden soll“ (1996, S. 23). Sie beruft sich dabei zustimmend auf Müller u.a. 1994, S. 193, und zitiert Behrens, der in diesem Zusammenhang den von der San Francisco-Schule der Sozialmedizin eingeführten Begriff der „relativen Gesundheit“ (Behrens 1994, S. 113) benutzt.

sam.³⁹ Für diese Vermutung spricht auch die Tatsache, daß z.B. die Forschung Befunde zur Korrektur des Defizit-Modells bereits in den frühen 80er Jahren vorgelegt hat,⁴⁰ ohne daß diese über die Grenzen der Fachdisziplinen hinaus und vor allem für die betriebliche Praxis besonders wirksam geworden wären. Zu dieser Zeit konnte aber auch von einer grundsätzlichen Infragestellung der überkommenen Produktionsmodelle noch nicht die Rede sein.

Diese inhaltliche Erweiterung des Leistungsbegriffs ist auch für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer im und für den Dienstleistungssektor insofern von eminenter Bedeutung, als mit einem Leistungsbegriff, der sich primär auf die zu erfüllenden Anforderungen eines Produktionsmodells fordistisch-tayloristischer Prägung bezieht, weder die Leistungsanforderungen noch die erforderlichen Leistungsprofile der Arbeitskräfte hinlänglich erfassen lassen.

Externalisierungsstrategien: Ziele und Interessen

Trotz erfolgter Korrektur des „Defizit-Modells“ zeigen empirische Untersuchungen, daß in der betrieblichen Praxis bis weit in die 90er Jahre hinein Personalstrategien vorherrschend waren (und es wohl trotz eingeschränkter rechtlicher Möglichkeiten immer noch sind), die darauf abzielen, über eine überproportional höhere Freisetzung älterer Beschäftigter eine auf Personalabbau gerichtete Rationalisierungsstrategie zu verwirklichen oder ein verjüngtes Altersprofil der Belegschaft (Personalumbau) zu erreichen (vgl. Rosenow 1992).⁴¹ In diesem Sinne wird von Älteren als einer „sozialverträglichen Dispositionsmasse“ (Herrmann 1995) gesprochen. Diese Externalisierungsstrategien waren nur durch die extensive Nutzung des Systems der

39 Vgl. zur Diskussion um neue Arbeitsformen und die neue „Wertschätzung“ von Arbeitskraft: Brödner 1985; Wittke 1993; Schumann u.a. 1994; Sauer, Döhl 1994; Schumann, Gerst 1997.

40 Vgl. z.B. die von einem Instituteverbund im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erarbeitete Studie „Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbsarbeit“ (BMA 1983).

41 „Frühverrentungen sind für die bundesdeutschen Unternehmen nicht an die Produktivitätsproblematik älterer Beschäftigter gebunden, sie sind vielmehr Bestandteil einer umfassenden altersselektiven Externalisierungsstrategie, bei der ältere Beschäftigte aufgrund der relativen sozialen Akzeptanz als eine flexible Dispositionsmasse für Personalanpassung bei höchst unterschiedlichen Problemlagen genutzt werden.“ (Rosenow 1992, S. 149). Ähnlich auch Wachtler und Wagner: „Es ist im Falle personeller Überkapazitäten (...) durchaus gängig, ganze Belegschaftsjahrgänge unabhängig von der Arbeitsbelastung wie auch der Arbeitsleistung vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze *vorzeitig* in den Ruhestand zu schicken“ (1995, S. 427).

sozialen Sicherung möglich.⁴² Für die Durchsetzung und Legitimierung dieser Maßnahmen spielt – ob explizit oder implizit – die dem „Defizit-Modell“ zugrundeliegende Vorstellung, Ältere seien – und zwar primär biologisch bedingt – nur noch eingeschränkt leistungs- und damit einsatzfähig, eine zentrale Rolle.

Es wird jedoch allenthalben darauf hingewiesen, daß sich diese Strategien nur deshalb so vergleichsweise problemlos umsetzen lassen, weil sie durchaus mit gewissen Interessen der Betroffenen korrespondieren,⁴³ allerdings nur, solange vor- und frühzeitiges Ausscheiden nicht mit erheblichen finanziellen Einbußen verbunden ist oder wegen gravierender gesundheitlicher Schädigungen unabdingbar wird.⁴⁴ Diese Interessen gründen sich auf veränderte Lebensplanungen (Familien-, Freizeitorientierung), vor allem aber wohl auf die Erkenntnis, daß unter den obwaltenden Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft ein Weiterarbeiten – vor allem aus gesundheitlichen Gründen⁴⁵ – weder als möglich noch insgesamt als wünschenswert angesehen wird. In jedem Fall wird jedoch deutlich, daß ein individuell spürbares Nachlassen der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit und der mental-motivationalen Leistungsbereitschaft von den Betroffenen selbst in den sozialen Kontext der Arbeitsbedingungen und möglicherweise veränderter Beschäftigungsverhältnisse gestellt und damit aus seinem rein biologischen Begründungszusammenhang gelöst wird.

Externalisierungsstrategien und ihre inhaltliche Entsprechung mit den Interessen älterer Belegschaftsmitglieder sind auch Reflex eines Sachverhalts, den Behrens u.a. zugegebenermaßen zugespitzt wie folgt darstellen: In der

42 Selbst Bundesrat und Bundesregierung sprechen von einer „Subventionierung des Personalabbaus und der Personalverjüngung durch die Sozialversicherung“ (Deutscher Bundestag 1996, S. 1 und S. 3, zit. in: Wachtler u.a. 1997, S. 13).

43 Siehe im europäischen Vergleich dazu auch Naegele 1993 und Bäcker, Naegele 1993. Naegele spricht in diesem Zusammenhang von „Push-“ und „Pull“-Effekten (Naegele 1992, S. 251). Ein guter Überblick über die betrieblichen Verrentungspraktiken und die sie begründenden Interessen auf Seiten der Unternehmen und Beschäftigten findet sich auch bei Gatter, Hartmann 1995.

44 Immerhin waren 1992 30,75 % aller Verrentungen bei den ArbeiterInnen und 22,88 % bei den Angestellten auf anerkannte Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zurückzuführen (Morschhäuser 1996, S. 15 f.).

45 In einer – allerdings bereits Anfang der 80er Jahre – durchgeführten empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesarbeitsministers wurden von den im Alter von 55 Jahren und später ausgeschiedenen Arbeitskräften vorwiegend gesundheitliche Gründe für eine vorzeitige einvernehmliche Beendigung des Erwerbslebens angeführt (bei Männern 67 %, bei Frauen 76 % – Mehrfachnennungen möglich); bei Eigenkündigungen lagen die entsprechenden Zahlen bei 55 bzw. 56 % (vgl. BMA 1983, S. 365).

industriellen Produktion seien Arbeitsplätze – gleichsam prinzipiell – gar nicht darauf ausgelegt, eine kontinuierliche Beschäftigung bis zur Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze zu ermöglichen. Die „Externalisierung“ der Älteren löse dieses Problem, ohne daß die Arbeitsplätze oder Arbeits-einsatzplanungen altersgerecht gestaltet würden (vgl. Behrens 1994; Müller u.a. 1994).⁴⁶ In eine ähnliche Richtung, wenn auch bezogen auf besonders belastende Arbeitsprozesse, argumentiert Köchling, wenn sie mit Verweis auf das Rentenreformgesetz von 1992 feststellt, daß nicht einerseits ein früh- oder vorzeitiges Ausscheiden aus belastenden oder gefährdenden Arbeitsbedingungen verhindert oder doch erschwert werden kann, andererseits aber keine entsprechenden arbeitspolitischen Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen getroffen werden. „Das Eine ist nicht ohne das Andere realisierbar“ (Köchling 1993, S. 137).

Nun findet in Wissenschaft und Sozialpolitik gegenwärtig eine breite Diskussion über die Wirksamkeit und die Effekte des Rentenreformgesetzes von 1992, des entsprechenden Änderungsgesetzes von 1994, des 1996 in Kraft getretenen „Gesetz(es) zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ sowie des 1997 in Kraft getretenen „Wachstums- und Beschäftigungsgesetz(es)“ statt.⁴⁷ Mit diesen Gesetzen soll einerseits einer praktisch sozialpolitisch abgefederten Externalisierungspolitik, die zu einer erheblichen finanziellen Belastung des sozialen Sicherungssystems geführt hat, Einhalt geboten werden; andererseits soll aber auch den Unternehmen nicht endgültig der Weg verschlossen sein, altersselektive Personalumschichtungsmaßnahmen ergreifen zu können. Zugleich soll sich älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in die nachberufliche Phase mit entsprechender Entlastung in den letzten Arbeitsjahren eröffnen (Altersteilzeit) (vgl. Bäcker 1993). Allerdings zeigen wissenschaftliche Untersuchungen, daß sowohl bei den Unternehmen als auch bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen eine nur sehr geringe Bereitschaft besteht, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen (vgl. Bäcker, Naegele 1993). So stellen Wachtler u.a. auch fest, daß es sehr fraglich ist, „ob sich letztlich ein grundsätzlicher Wandel in der Externalisierungspraxis über die neuen Gesetzesgrundlagen einstellen wird“ (Wachtler u.a. 1997, S. 14).

46 In neueren Untersuchungen sieht Behrens dies auch für den EDV-Bereich, etwa die Software-Entwicklung, gegeben: „Die Mitarbeiter *können* hier nicht alt werden.“ (J. Behrens in einem Vortrag auf einer Sitzung der Forschungsverbünde im Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ des BMBF, Bonn, 12.12.1997.)

47 Vgl. hierzu etwa Bäcker 1993; Bäcker, Naegele 1993; Hoffmann 1993; Wachtler u.a. 1997.

Die hier kurz referierten Thesen und Befunde lassen sich abschließend folgendermaßen zusammenfassen:

- Sowohl eine veränderte Perspektive des wissenschaftlichen Blicks auf die Leistungsfähigkeit Älterer als auch Veränderungen in den Strukturen der Anforderungen an die Arbeitskräfte haben zu einer inhaltlichen Erweiterung des Begriffs der Leistungsfähigkeit Älterer geführt.
- Gleichwohl bleibt eine altersselektive Personalpolitik integraler Bestandteil betrieblicher Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien.
- Dabei sind diese Personalstrategien im Prinzip ganz unabhängig von der faktischen oder möglichen Leistungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen und nutzen ein traditionelles Verständnis von Leistungsfähigkeit zur Legitimierung und problemloseren Durchsetzung.
- Vorliegende Befunde bestätigen, daß „ältere Arbeitnehmer“ bzw. eine im Zuge der demographischen Veränderung zu erwartende Alterung der Belegschaft (gerade auch wegen der Externalisierung) bislang für die Unternehmen kein Problem darstellen.⁴⁸
- Dies hat auch zur Folge, daß die Diskussion um Maßnahmen zur altersgerechten Gestaltung von Arbeits- und Qualifizierungsprozessen weitgehend akademisch geführt wird und die entsprechenden betrieblichen Maßnahmen Einzelfälle bleiben und/oder vorwiegend im Rahmen von staatlichen Förderprogrammen (etwa staatlich geförderten Humanisierungsmaßnahmen) ergriffen werden. (Dies gilt ceteris paribus auch für generelle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die gleichsam prophylaktisch und präventiv wirken könnten.)
- Damit bleibt auch die Diskussion um die (erweiterte) Leistungsfähigkeit Älterer im wesentlichen akademisch und für die betriebliche Praxis bislang weitgehend folgenlos.

48 Auf der Basis einer breiten Befragung von Betrieben unterschiedlichster Branchen und Sektoren kommen Wachtler und Wagner zum Ergebnis: „Die befragten Experten *wünschen* nicht nur weiterhin ‘jugendlastige’ betriebliche Altersstrukturen, sondern *glauben* auch nicht an einen durch den demographischen Wandel erzwungenen Umschwung personalpolitischer Präferenzen. (...) Ist die Zahl der prospektiv zu rekrutierenden Arbeitskräfte pro Betrieb ohnehin gering, dann verspricht die Parallel-Prognose der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit genügend jüngere, verfügbare Arbeitskräfte und gestattet personalplanerischen Optimismus. (...) Sollte der demographische Wandel in größeren Betrieben tatsächlich als Angebotsverknappung des Arbeitsmarktes spürbar werden, so sind auch hier keine revolutionären Umschwünge zu erwarten“ (1995, S. 430).

Eine neue Dynamik hat die Diskussion um die Leistungsfähigkeit Älterer inzwischen in zweifacher Weise erfahren, was ihr möglicherweise auch ein höheres Maß an unmittelbarer Praxisrelevanz verleihen kann: Zum einen ist es die bereits angesprochene Debatte um die möglichen Auswirkungen der neuen Rentenregelungen auf die weitere Durchsetzungsfähigkeit altersselektiver personalpolitischer Maßnahmen der Unternehmen. Auch wenn hier begründete Skepsis angezeigt ist, daß sie zu einem grundlegenden Wandel in den personalpolitischen Strategien führen werden, können oder könnten doch die sich gegenwärtig abzeichnenden, auf eine Interessenübereinstimmung von Unternehmen und älteren Beschäftigten zielenden Lösungsversuche (Altersteilzeitmodelle) etwas in Bewegung bringen. Zum anderen haben die Prognosen einer Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung und die mit ihnen unterstellte Verknappung des Angebots an „jüngeren“, „leistungsfähigeren“, „kreativen“ Arbeitskräften die Frage nach der Gewährleistung der „Innovationsfähigkeit“ der deutschen Unternehmen nachhaltig ins Bewußtsein der Öffentlichkeit gerückt. Die entsprechenden Veröffentlichungen⁴⁹ und staatlichen Forschungsprogramme⁵⁰ legen hierfür Zeugnis ab. Im Zusammenhang beider Entwicklungen stellt sich die Frage, ob sie künftig einen veränderten Umgang mit älteren Belegschaftsmitgliedern erforderlich machen. Erzwingen sie eine Anpassung der Produktions- und Arbeitsbedingungen an die Leistungsprofile Älterer einerseits und die Entwicklung und „Pflege“ der spezifischen Leistungspotentiale (Ressourcen) der älteren ArbeitnehmerInnen andererseits? Zumindest werden in Zusammenhang mit diesen Fragen die spezifischen Ressourcen Älterer erneut und weit über die Grenzen der Fachdisziplinen hinaus diskutiert.

Sind die diese Überlegungen begründenden Befunde auch primär auf Entwicklungen im industriellen Sektor bezogen, so muß davon ausgegangen werden, daß sich Vergleichbares in weiten Teilen des Dienstleistungssektors abspielt bzw. abspielen wird, und zwar aus mehreren Gründen:

49 Zu den möglichen Auswirkungen der Rentenreform vgl. u.a. Bäcker, Naegele 1993; Gatter, Hartmann 1995; zur Innovationsproblematik: Bullinger u.a. 1993 (Vorwort der Hrsg.); Köchling 1995; Morschhäuser 1996; Buck, Reif 1997; Wachtler u.a. 1997.

50 Vgl. den Förderschwerpunkt des BMBF: Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland oder die Initiativen zur Erforschung der „Dienstleistung 2000“.

- Auch im Dienstleistungssektor werden sich Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien durchsetzen, die in der und für die industrielle Produktion entwickelt wurden. Diese werden dabei nicht nur privatwirtschaftlich organisierte Dienstleistungsbereiche, sondern zunehmend auch die sog. Non-profit-Bereiche (vgl. dazu Kap. 6) erfassen.
- Auch im Dienstleistungssektor – und zwar sowohl in Profit- als auch Non-profit-Bereichen (vgl. Rosenow 1996) – setzen sich – und zwar auch in Bereichen mit hohen Wachstumsraten (vgl. Frerichs 1996) – altersselektive Personalstrategien durch.⁵¹
- Die neuen Rentenregelungen werden möglicherweise auch hier die Entwicklung modifizierende Effekte zeitigen, die unseres Wissens bislang jedoch noch nicht systematisch untersucht worden sind.
- Zum Dienstleistungssektor gehören heute Branchen, die als besonders innovativ gelten und deren Ausbau als wesentlicher Baustein zur „Standortsicherung durch Innovation“ betrachtet wird. Bislang gelten diese Branchen aber als ausgesprochen „jugendzentriert“ (in Beschäftigung und Rekrutierung). Die unterstellte – demographiebedingte – Verknappung im Angebot junger Arbeitskräfte⁵² rückt die Problematik der Beschäftigung Älterer und Nutzung von deren spezifischen Ressourcen stärker ins Blickfeld.

5.2 Zu den spezifischen Ressourcen älterer Arbeitskräfte und den Risiken ihrer Gefährdung

Im folgenden sollen die auf der Basis wissenschaftlicher Untersuchungen vorliegenden Befunde zu den spezifischen Ressourcen Älterer (Ressourcenmix) zusammenfassend referiert werden. Bei der Übersicht über die vorhandene gerontologische und sozialwissenschaftliche Literatur wird deutlich, daß diese Ressourcen in der Regel nicht ohne die zumeist arbeits- und berufsbedingten Momente ihrer Gefährdung, aber auch ihrer Entwicklung, behandelt werden (können). Dieser Widerspruch zwischen der Ressource als

51 Allerdings bleibt abzuwarten, ob eine generelle Ausweitung des tertiären Sektors mit einer überproportionalen Ausweitung kleinbetrieblicher Strukturen – etwa im personenbezogenen Dienstleistungsbereich – verbunden ist und ob diese Betriebe die entsprechenden Bedingungen und Voraussetzungen vorfinden, um ebenfalls im vergleichbaren Ausmaß eine altersselektive Personalpolitik betreiben zu können.

52 Zur Relativierung dieser Annahme vgl. Kap. 3 dieser Expertise und die dort angegebene Literatur sowie Bäcker 1993; Wiegmann 1995.

Potentialität und Faktizität verweist auf den bereits diskutierten Zusammenhang zwischen der „Leistungsfähigkeit“ der Älteren und den jeweils von ihnen durchschrittenen Arbeits- und Berufsverläufen und damit auf den „sozialen Kontext“ ihrer Nutzung. Zugleich definieren die Gefährdungs- und Entwicklungsmomente die Ebenen der möglichen und notwendigen gesellschaftlichen Intervention.

5.2.1 Zur Ressource „körperlich-geistige Leistungsfähigkeit“

Zur „körperlichen Leistungsfähigkeit“

Die vorliegenden Untersuchungen dokumentieren praktisch übereinstimmend, daß es insgesamt keinen oder einen nur sehr geringen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität gibt.⁵³ Es verbinden sich mit dem Alter sowohl ein Abfall als auch ein Anstieg der Arbeitsleistung, und zwar in Abhängigkeit von Tätigkeit und Beruf (Dittmann-Kohli, van der Heijden 1996, S. 323 f.).⁵⁴ Auch Buck und Reif stellen fest, daß ein möglicher Verschleiß im Zusammenhang steht „mit der Tätigkeit bzw. den Bedingungen, unter denen diese verrichtet wird und in der Vergangenheit wurde (1997, S. 168).⁵⁵ Zwar kann ein Abbau der physiologischen Leistungsfähigkeit in bestimmten Funktionsbereichen durchaus mit dem Alter korreliert werden (ebd., S. 171), dennoch bleibt weitgehend offen, ob und vor allem inwieweit das Ausmaß des Abbaus ursächlich auf den biologischen Alterungsprozeß oder auf spezifische Einflußfaktoren und hier insbesondere auf solche des sozialen Kontextes „Arbeit“ zurückzuführen ist.⁵⁶

Diese berechtigte Diskussion um die Frage, welches sind die Einflüsse der „Biologie“ und welches die der exogenen Einflußfaktoren, ändert nichts

53 So auch Jordan, der in der von ihm ausgewerteten Literatur keine generalisierbaren Effekte des biologischen Alterns auf Leistungs- und Befindlichkeitsvariablen sieht (Jordan 1994).

54 Dittmann-Kohli und van der Heijden beziehen sich dabei auf Metaanalysen von Einzelstudien, „die eine sehr große Zahl von Studien mit Zehntausenden von Einzelfällen umfassen“ (1996, S. 323).

55 Studien der deutschen und US-amerikanischen gerontologischen Forschung haben Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre ebenfalls nachgewiesen, daß eine nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit nicht altersbedingt, sondern „durch eine Vielzahl exogener Faktoren zu erklären ist“ (Lehr 1987, S. 141; vgl. auch die dort angegebene Literatur).

56 So haben sich denn auch die in arbeitsmedizinischen und psychologischen Untersuchungen im wesentlichen unter Laborbedingungen festgestellten altersbedingten Defiziten als wenig aussagekräftig für eine Beurteilung der faktischen Leistungsfähigkeit im Beruf erwiesen (vgl. Morschhäuser 1996).

daran, zur Kenntnis zu nehmen, daß es faktisch zur Reduzierung spezifischer Aspekte der körperlich-geistigen Leistungsfähigkeit bei Älteren kommt. Diese Diagnose wiederum entbindet nicht von der Aufgabe, eine genaue Ursachenanalyse vorzunehmen, denn sie allein bildet die Grundlage für eine mögliche, wirksame Intervention in den Prozeß der Genese von Leistungsminderungen.⁵⁷

Ein gleichsam „objektiver“ Indikator für Leistungsminderung sind vor allem die vorliegenden Daten zur alterskohortenspezifischen Verteilung von Arbeitsunfähigkeit (Krankenstand),⁵⁸ von eingeschränkter Arbeitsfähigkeit (Schwerbehinderungen) oder von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit auf der Grundlage einer amtsärztlich festgestellten schwerwiegenden Beeinträchtigung der Gesundheit (Frühinvalidität) (vgl. Naegele 1992, S. 73 ff.). Leistungsminderungen äußern sich hier ganz konkret bei Krankheit und Invalidität in „Abwesenheit“. Untersuchungen zeigen nun, daß zum einen der Anteil der Schwerbehinderten an der Bevölkerung mit steigendem Alter deutlich zunimmt (1993: bei den unter 45jährigen 1,8 %, bei den 45- bis 54jährigen 6,9 % und bei den 55- bis 64jährigen 16,7%) (Ochs u.a. 1995, S.20; zit. in: Morschhäuser 1996, S. 21) und daß zum anderen ältere Arbeitskräfte zwar seltener, dafür aber mit steigendem Alter deutlich länger arbeitsunfähig sind (vgl. ebd.). Die Altersverteilung bei den Neuzugängen zu den Frührenten zeigt, daß die Masse der Frühinvaliditätsfälle von der Altersgruppe der 50- bis 60jährigen gestellt wird (vgl. Naegele 1992).

Der Zusammenhang zwischen kalendarisch-biologischem Alter und Leistungsminderung scheint hier – statistisch gesehen – evident. Allerdings zeigen die dominanten Krankheitsbilder, die sowohl für Arbeitsunfähigkeit als auch für Frühinvalidität nach den vorliegenden Befunden entscheidend sind (Herz- und Kreislauferkrankungen, vor allem aber auch solche des Bewegungs- und Stützapparates), daß auch hier die „objektive“ Leistungsminde- rung in engem Zusammenhang mit der Dauer der Exposition in entsprechend belastenden Arbeitsumwelten stehen. Es sind vor allem chronisch-degenerative Krankheiten, die sich langfristig herausbilden und irreversibel sind (vgl. Morschhäuser 1996). Dabei – so Naegele – sind „die Entstehungs-

57 Daß diese Ursachenforschung durchaus zu kontrovers diskutierten Ergebnissen führen kann, zeigen etwa die Debatten um den jeweiligen Anteil, den die persönliche Lebensführung einerseits und die Arbeitsbedingungen andererseits an der Herausbildung von Herz- und Kreislauferkrankungen haben (vgl. WSI-Projektgruppe Humanisierung der Arbeit 1990). Je nach Beurteilung müssen präventive Maßnahmen ganz unterschiedlich ansetzen.

58 Zum höheren Krankheitsrisiko älterer Arbeitnehmer vgl. Naegele 1992, S. 50 ff.

bedingungen von arbeitsbedingter Erkrankung und ihrer Folge von Frühinvalidität nicht allein monokausal“ zu sehen, sondern als „Resultat kumulativ wirkender Dauerbelastungen während der gesamten Erwerbsphase, die ihrerseits noch durch ein erhebliches gesundheitliches Gefährdungspotential der außerbetrieblichen Lebenswelt überlagert werden“ (Naegele 1992, S. 77).⁵⁹

Weit schwieriger als diese über gleichsam „objektive“ Indikatoren zu erfassenden Formen der physischen Leistungsminderung sind andere Aspekte eingeschränkter körperlicher Leistungsfähigkeit zu eruieren und zu beurteilen, etwa die „eher unspektakulären altersbedingten körperlichen Abbau- und Verschleißprozesse, aufgrund derer man gegebenenfalls nicht mehr so effektiv und kraftvoll arbeiten kann wie in jungen Jahren“ (Morschhäuser 1996, S. 22). Angeführt werden dabei etwa die mit fortschreitendem Alter abnehmende Muskelkraft, die reduzierte Beweglichkeit, Ausdauer, Schnelligkeit, das partiell eingeschränkte Seh- und Hörvermögen. Verwiesen wird auch darauf, daß diese Beeinträchtigungen nur zum Teil durch Trainingsmaßnahmen ausgeglichen werden können.

Gegenüber diesen Formen geminderter körperlicher Leistungsfähigkeit wird nun in der Diskussion vielfach eine eigentümliche „Verteidigungsargumentation“ entwickelt, in der diesen „Verfalls“-Prozessen ein altersbedingter Zugewinn an anderen Fähigkeiten gegenübergestellt wird, so als müßten Ältere, wenn sie schon nicht mehr fit sind und auch nicht mehr richtig hören und sehen können, wenigstens genau, zuverlässig, urteilsfähig und erfahrungsgesättigt sein. Unseres Erachtens wird hier – von den Diskutanten sicherlich kaum beabsichtigt – auf subtile Weise die Vorstellung vom defizitären Älteren reproduziert. Dagegen ist zu bemerken: Erstens sind die Befunde i.d.R. in medizinischen Laboruntersuchungen gewonnen, d.h., alle in den konkreten Kontextbedingungen wirksamen Variablen bleiben ausgeblendet. Aussagen über reales betriebliches Leistungsvermögen sind danach kaum zu treffen. Zweitens wird der besondere Defizienzcharakter der Merkmale in ihrer Schärfe vor allem durch die Gegenüberstellung mit den Leistungen Jüngerer deutlich gemacht, interindividuelle Unterschiede innerhalb der Gruppe der Älteren werden ausgeblendet, und drittens sagt ein Nachlassen in diesen Dimensionen körperlicher Leistungsfähigkeit noch nichts darüber aus, ob die *geforderten* Leistungen damit auch wirklich nega-

59 Dabei sind diese außerbetrieblichen „Lebenswelten“ mit ihren möglichen gesundheitsgefährdenden Einflußfaktoren selbst zu einem großen Teil wiederum auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

tiv berührt werden. Dies hängt davon ab, welche Bedeutung und welchen Anteil diese jeweiligen Leistungsmomente für die zu verrichtende Tätigkeit haben (vgl. auch Wiebe 1974; Lehr 1991; Müller u.a. 1994), und auch davon, ob und inwieweit diese Leistungsmomente im Arbeitsprozeß wirklich „ausgereizt“ und damit deren Beeinträchtigungen virulent werden.

Die bislang vorherrschenden wissenschaftlichen und interessenpolitischen Auseinandersetzungen um die körperliche Leistungsfähigkeit und die Risiken ihrer Gefährdung (Krankheit, Gesundheitsverschleiß, Unfallgefahren usw.) legen in ihrer Konzentration auf die Prozesse im Produzierenden Gewerbe und in der Industrie den Eindruck nahe, als seien mit der abnehmenden Bedeutung dieser Bereiche für die gesamte Beschäftigungssituation auch diese Fragen zunehmend von nachgeordneter Bedeutung. Dagegen steht die Tatsache, daß trotz dieser strukturellen Veränderungen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten den Bedingungen industrieller Produktion ausgesetzt sein wird, womit sich auch das Problem der mangelnden Übereinstimmung von langfristig zu sichernder körperlicher Leistungsfähigkeit und potentiell verschleißenden und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen ohne Intervention nicht grundlegend ändern wird. *Zudem – und das ist für die Überlegungen dieser Expertise entscheidender – ist ebenso nicht davon auszugehen, daß eine zunehmende Tertiarisierung der Gesellschaft die Probleme körperlicher Leistungsfähigkeit und ihrer arbeitsbedingten Gefährdung grundsätzlich obsolet erscheinen läßt.* Denn erstens wird es auch im Dienstleistungssektor Bereiche geben, in denen gleichsam „klassische“ Formen körperlicher Schwerarbeit und damit auch gesundheitliche Risiken zu finden sind, und zweitens werden sich die bisher schon im Angestelltenbereich zeigenden Risiken der Beeinträchtigung und Beschädigung bestimmter physischer und physiologischer Voraussetzungen der Leistungsfähigkeit⁶⁰ (und der körperlichen Unversehrtheit) mit der Ausweitung vergleichbarer Dienstleistungstätigkeiten ebenfalls verbreiten. Über möglicherweise zu erwartende völlig neue Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit und damit verbunden auch neue Risiken ihrer Gefährdung soll an dieser Stelle nicht spekuliert werden.

Zur „geistigen Leistungsfähigkeit“

60 So etwa im Bewegungs- und Stützapparat.

Wendet man sich nun den nicht rein körperlichen Aspekten der Leistungsfähigkeit zu, so ist die Sachlage noch weniger übersichtlich. Dies beginnt bereits bei der Rubrizierung der Merkmale, die jeweils unterschiedlich als geistige, kognitive oder psychologische Merkmale gefaßt werden. Die Merkmale selbst umfassen sehr differenzierte und vielschichtige Sachverhalte. Nach Wachtler u.a. werden unterschieden: „Psychomotorik, Intelligenz, Aufmerksamkeit, Gedächtnis und Lernen sowie Motivation und Flexibilität“ (Wachtler u.a. 1997, S. 26). Buck und Reif führen nach Sichtung der vorliegenden empirischen Befunde aus der Grundlagenforschung folgende Merkmale auf: „Reaktionsfähigkeit, Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Vigilanz/Daueraufmerksamkeit, Kurzzeitgedächtnis, Langzeitgedächtnis, Lernfähigkeit, Problemlösen, Kreativität, kristalline Intelligenz, fluide Intelligenz, soziale Kompetenzen“ (Buck, Reif 1997). Die von Buck und Reif ausgewerteten Befunde lassen es ihnen angesichts der erheblichen interindividuellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit als fragwürdig erscheinen, „überhaupt vergleichsweise wenig differenzierte Aussagen über das Leistungsvermögen der Gruppe der älteren Arbeitnehmer“ treffen zu können, und sie fahren fort: „Wenngleich angenommen werden muß, daß es kognitive Mechanismen gibt, die bei allen Menschen einem Altersabbau unterliegen, gibt es eine erhebliche interindividuelle Variationsbreite, die vor allem auf den Einfluß der individuellen und sozialen Lebensbedingungen sowie der Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Das biologische Alter stellt eine Stellvertretervariable für das Jobalter, die Betriebszugehörigkeit und die Expositionszeit gegenüber spezifischen Belastungskonstellationen dar“ (ebd., S. 174). Dittmann-Kohli und van der Heijden wiederum kommen nach Auswertung vorliegenden Materials zu dem Schluß: „Laboruntersuchungen in großer Zahl belegen die Reduktion verschiedener elementarer kognitiver Fähigkeiten, jedoch ist es bisher in Betriebsuntersuchungen kaum gelungen, deren Effekte im Arbeitsleben nachzuweisen“ (Dittmann-Kohli, van der Heijden 1996, S. 324).

Trotz dieser erheblichen Einschränkung bezüglich der Validität der Aussagen über geistig-kognitive Leistungsveränderungen bei Älteren haben einige Annahmen inzwischen fast den Status unverrückbarer Tatsachen. Sie betreffen etwa Aussagen über Veränderungen in der Psychomotorik (Reaktionsgeschwindigkeit der Gliedmaßen auf Umweltreize). Obwohl sich sowohl altersbedingt unterschiedliche als auch altersneutrale Reaktionsmuster feststellen lassen, geht man davon aus, daß „bei der Umsetzung von komplexen

Anforderungen in komplexe Bewegungsabläufe der Gliedmaßen“ – vor allem bei Zeitdruck – „die Älteren langsamer“ sind (Wachtler u.a. 1997, S. 27).

Bei den Aufmerksamkeitsleistungen werden zwar einerseits altersspezifische Unterschiede vor allem im auditiven Bereich und bei Daueraufmerksamkeit festgestellt, andererseits zeigen Untersuchungen, daß ältere Erwerbspersonen dann gegenüber jüngeren besser abschneiden, wenn besondere Aufmerksamkeitsleistungen – allerdings in Situationen ohne Zeitdruck – gefordert werden (Witte u.a. 1968). Mögliche Einschränkungen in den Aufmerksamkeitsleistungen bedeuten jedoch keinesfalls einen „alterskorrelierten Abbau der Vigilanz (Wachheit)“ (Neumann 1994, S. 85, zit. in: Wachtler u.a. 1997, S. 29).

Für die Beurteilung des „Leistungsfaktors“ Intelligenz und dessen Entwicklung hat sich nach unserem Eindruck die Differenzierung in kristallisierte und fluide Intelligenz (vgl. Neumann 1994) weitgehend durchgesetzt. Es wird davon ausgegangen, daß die fluide Intelligenz, die das Prozeßhafte der Aneignung und Verarbeitung von Wissens- und Lernbestandteilen, vorwiegend jedoch in der Dimension der Geschwindigkeit, erfaßt – Wachtler u.a. nennen es „die Mechanik des Denkens“ (ebd., S. 27) – im Alter abnimmt. Dagegen nehme die kristalline Intelligenz, also gleichsam das zu Denkinhalten, (beruflichem) Wissen, (fachlicher und sozialer) Kompetenz geronnene Denken zu. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies wohl, daß Individuen/Arbeitskräfte im Alter zwar langsamer aufnehmen, lernen und verarbeiten (nicht, daß sie weniger aufnehmen oder gar nicht mehr lernfähig sind), dafür aber mehr Wissen, Können und Erfahrungen akkumuliert haben, was sie kontextbezogen nutzen können. Bezieht man so – ohne Berücksichtigung der Voraussetzungen und Möglichkeiten dieser Akkumulation – den Zuwachs an kristalliner Intelligenz bloß auf das Alter, also abstrakt auf die Zeit, die Dauer, in der Wissen, Kenntnisse, Erfahrungen akkumuliert werden konnten, dann ist die Aussage einigermaßen trivial. Danach *müssen* Ältere in dieser Beziehung fast zwangsläufig Jüngeren gegenüber bevorteilt sein.⁶¹ Daraus aber den Schluß zu ziehen, die wichtigen betrieblichen Führungs- und Kontrollfunktionen seien deshalb mit Älteren besetzt, weil diese auf der Basis ihrer kristallinen Intelligenz und dem daraus entwickelten kontextuellen Denken die dort herrschenden Anforderungen besser erfüllen

61 So wie sie in bezug auf den gesundheitlichen Verschleiß „zwangsläufig benachteiligt“ sein müssen.

können, scheint uns jedoch erheblich überzogen (vgl. Wachtler u.a. 1997, S. 28).

Von Relevanz werden diese Befunde jedoch dann, wenn man sie in einen Zusammenhang mit den noch zu erörternden Notwendigkeiten der Qualifizierung stellt: Sie machen die Notwendigkeit einer altersgerechten Didaktik deutlich, welche einerseits die veränderten Lern- und Verarbeitungsgeschwindigkeiten berücksichtigt und andererseits der Tatsache Rechnung trägt, daß – wie Olbrich feststellt – die der älteren Arbeitskraft zugeschriebene höhere kristalline Intelligenz wiederum in besonderer Weise mit der Art, wie im Alter Lernprozesse verarbeitet werden, korrespondiert. Beim „Lernen im Erwachsenenalter“ wird in der Regel „neues Wissen in komplexe, ganzheitliche Sinnzusammenhänge eingebettet“ (Olbrich 1990, S. 137 f., zit. in: Wachtler u.a. 1997, S. 28).

Ein in den letzten Jahren immer wichtiger werdendes Moment der „Leistungsfähigkeit“ scheint die „Stressresistenz“ zu sein, die zudem, und dies vor allem in bestimmten Branchen und Berufen, auch immer mehr für „jüngere“ Arbeitskräfte zum Problem wird. Trotz umfangreicher Literatur zur Stressforschung haben uns keine Untersuchungen vorgelegen, die systematisch „Stress“ und „ältere Arbeitnehmer“ zum Thema hatten. Gleichwohl kann man von der inzwischen wohl weitgehend gesicherten Erkenntnis ausgehen, daß Ältere mehr Schwierigkeiten haben, Stresssituationen (verursacht vor allem durch hohen Zeitdruck und große Informationsdichte) zu bewältigen als Jüngere. Allerdings scheint uns auch hier das Alter als eine Variable zu stehen stellvertretend für andere Faktoren wie Dequalifikation, reduzierte Widerstandskräfte, gesundheitliche Schäden, möglicherweise auch eingeschränkte Motivation, mangelnde Kompensationsmöglichkeiten usw. Gleichwohl können sich in dem Maße, wie stressverursachende Arbeitsbedingungen zunehmen,⁶² auf längere Sicht Einsatz- und damit Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere erheblich verringern.

Betrachtet man zum Schluß noch als weitere Momente „geistiger“ Leistungsfähigkeit Motivation, Leistungsbereitschaft und Flexibilität, so zeigen die Befunde, daß auch bei diesen Eigenschaften keine altersbedingten Veränderungen vorliegen, sondern daß hier vielmehr individuelle Persönlichkeitsmerkmale entscheidend wirken (Neumann 1994). Wachtler u.a. weisen mit Bezug auf Olbrich darauf hin, daß sich zwar durchaus kohortenspezifisch

62 Diese Entwicklung ist, überblickt man die vorliegenden Befunde zur Belastungsentwicklung, zumindest wahrscheinlicher als die gegenteilige.

sche Differenzen etwa in bezug auf die Flexibilität des Verhaltens und der Einstellungen nachweisen lassen, führen diese jedoch weitgehend auf generell veränderte Lebensbedingungen und auf einen sich wandelnden sozio-kulturellen Lebensraum zurück (ebd., S. 29).

Lassen sich also in bezug auf die Entwicklung der körperlichen Leistungsfähigkeit zumindest in einigen Aspekten deutliche Alterskorrelationen feststellen – auch wenn diese letztendlich auf den Altersfaktor „Expositionszeit“ zurückzuführen sind –, so ist dies nach allem bisher Gesagten bei der geistigen, psychischen, kognitiven Leistungsfähigkeit äußerst problematisch. Gleichwohl wird nach wie vor versucht, aus vorliegenden Einzelbefunden unterschiedlichster Herkunft und Genese geistig-kognitive Altersprofile zu gewinnen, die dann auch betriebspraktisch wirksam werden sollen. So hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1980 eine Veröffentlichung vorgelegt, die sich mit älteren Mitarbeitern und deren Leistungspotentialen beschäftigt und die sich ausdrücklich als praktische Arbeitshilfe für die Betriebe versteht. In ihr werden „Hinweise zu Tendenzen altersbedingter Veränderungen im Arbeitsleben“ auch für geistige (psychische) Eigenschaften und Fähigkeiten gegeben. Obwohl in der Formulierung „Hinweise zu Tendenzen“ eine vorsichtige Relativierung enthalten ist, gehören die hier getroffenen Aussagen über Merkmale und ihre Veränderungen inzwischen weitgehend zum kaum noch ernsthaft hinterfragten Wissensbestand über die Leistungsfähigkeit Älterer.⁶³ Sie seien deshalb hier wiedergegeben (vgl. BDA 1980, zit. in: Naegele 1988a, S. 37):

Geistige (psychische) Eigenschaften und Fähigkeiten, die mit steigendem Lebensalter

(1) weitgehend erhalten bleiben:

- Allgemeinwissen
- Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Aufmerksamkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Merkfähigkeit (Langzeitgedächtnis)

63 Wenn man es recht betrachtet, enthüllt die Merkmalsliste insgesamt, aber vor allem gerade auch die Positivliste, ein ziemlich negatives Bild vom Menschen als Arbeitnehmer: Demnach wären jüngere Arbeitnehmer zwar schnell, beweglich, widerstandsfähig, risikobereit, aber doch auch ziemlich unzuverlässig, wenig fähig zur menschlichen Zusammenarbeit, unausgeglichen, wenig gesprächsfähig usw. Es stellt sich hier die Frage, ob mit diesen Zuschreibungen letztendlich nicht auch klassische Clichévorstellungen zum Ausdruck kommen.

- Widerstandsfähigkeit gegen eine im Arbeitsprozeß übliche psychische Belastung
- Lernfähigkeit (unter bestimmten didaktischen Voraussetzungen)

(2) sich verringern:

- geistige Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung (Reaktionsvermögen) bei komplexer Aufgabenstellung
- Widerstandsfähigkeit gegen eine hohe psychische Dauerbelastung
- Abstraktionsvermögen
- Kurzzeitgedächtnis
- Risikobereitschaft

(3) sich erhöhen bis zu einem individuellen Maximum:

- Erfahrung
- Geübtheit (in Abhängigkeit von der Art und Dauer der Tätigkeit)
- Urteilsvermögen
- Gesprächsfähigkeit (sprachliche Gewandtheit, Ausdrucksvermögen)
- Fähigkeit zum dispositiven Denken
- Selbständigkeit
- Genauigkeit bei geringem Komplexitätsgrad der Aufgabe
- Fähigkeit zur menschlichen Zusammenarbeit
- Verantwortungsbewußtsein
- Zuverlässigkeit
- Ausgeglichenheit und Beständigkeit
- menschliche Reife
- positive Einstellung zur Arbeit
- Sicherheitsbewußtsein

Vom Umgang mit der Ressource „körperlich-geistige Leistungsfähigkeit“

Mit den hier referierten Befunden wird deutlich, daß generalisierende Aussagen über „die“ körperlich-geistige Leistungsfähigkeit „der“ Älteren und vor allem über deren Relevanz im Arbeitsleben praktisch kaum möglich sind und daß demzufolge auch die negative Diskriminierung Älterer nicht durch Verweis auf ihre verminderte Leistung legitimiert werden kann. Gleichwohl bleiben offensichtlich diesbezügliche Vorurteile wirksam. Zwar werden die Vorurteile in den Betrieben und Unternehmen durch direkte per-

sönliche Erfahrungen mit Älteren deutlich modifiziert,⁶⁴ dennoch zeigen Befragungen, daß insgesamt die Negativbilder bei Kollegen und vor allem Vorgesetzten eher dominieren (vgl. Dittmann-Kohli, van der Heijden 1996).⁶⁵ Diese Vorurteile sind z.T. auch bestimmend dafür, daß ältere Arbeitskräfte vielfach gar nicht den einer unverminderten Leistungsfähigkeit entsprechenden Anforderungen ausgesetzt werden und daß damit die Leistungsfähigkeit auch nicht unter Beweis gestellt werden kann. Die von der Forschung vorgelegten Befunde, daß sowohl die körperlichen als auch geistig-kognitiven Momente der Leistungsfähigkeit auch im fortschreitenden Berufsverlauf in dem Maße erhalten bleiben, ja sogar verbessert werden können, wie sie – allerdings ohne einseitige Überforderungen und Überbeanspruchungen – faktisch gefordert sind und eingebracht werden können,⁶⁶ werden damit konterkariert.

Allerdings werden diese Vorurteile auch von Teilen der Betroffenen selbst geteilt.⁶⁷ Indem dies das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten mindert, führt dies dann möglicherweise wirklich zu einem psychischen Leistungsabfall. Verstärkt wird dieser Mechanismus durch einen „Rückkopplungsprozeß“ (Schäfer 1975), demzufolge eine von der Umwelt unterstellte Minderung der Gesundheit und Leistung im Alter zu Prestigeverlusten und daraus folgend zu einer psychosomatischen Leistungseinbuße führt (Lehr 1987, S. 142). „Die Leistungserwartung der Umwelt

64 So zeigen Untersuchungen, daß Meister und Vorgesetzte, die selbst unmittelbar mit Älteren zusammenarbeiteten, eine positivere Einstellung gegenüber deren Leistungsfähigkeit zeigten als (jüngere) Vorgesetzte, die selbst direkt nichts mit Älteren zu tun hatten (Schmidt 1973; 1974, zit. in: Lehr 1987, S. 145). Die Frage ist, ob bei dieser positiven Einschätzung Älterer durch ältere Vorgesetzte nicht möglicherweise ein Großteil auch Projektion ist.

65 Untersuchungen zeigen, daß diese Vorurteile schon bei Studenten der Betriebs- und Wirtschaftswissenschaften bestehen (vgl. ebd., S. 326).

66 „Funktionen, die nicht gebraucht werden, verkümmern. Das gilt sowohl für den körperlichen Bereich wie auch für den sozialen (d.h. die Fähigkeiten, mit anderen Menschen umzugehen), wie auch für die geistigen Fähigkeiten (Lernen, Gedächtnis, Problemlösen)“ (Lehr 1987, S. 149). „Es kommt auf die optimale Herausforderung der älteren Arbeitnehmer an (die allerdings ein Vertrauen in deren Leistungsfähigkeit voraussetzt), wobei eine Überforderung wie auch eine Unterforderung sorgsam vermieden werden sollte“ (Lehr 1982, S. 398).

67 In einer im Jahre 1982 durchgeführten repräsentativen Erhebung wurden 3.000 ältere Arbeitnehmer (zwischen 55 und 65 Jahren) nach der Einschätzung ihrer beruflichen Situation und ihrer Leistungsfähigkeit befragt. Danach ergab sich ein interessanter Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation und ihrem Berufsverlauf und der Selbsteinschätzung nachlassender Leistungsfähigkeit (vgl. Engelbrech 1985).

beeinflusst die Leistungsfähigkeit des Individuums“ (ebd., S. 144). Beide Mechanismen tragen dann zu einer Bestätigung der Vorurteile bei.

Hinzu kommt, daß die Annahme einer gleichsam „natürlichen“ Leistungsminderung die Betriebe von der Verantwortung für Maßnahmen enthebt, die geeignet sind, dieser Leistungsminderung wirksam entgegenzutreten. Insofern der Aufrechterhaltung der Vorurteile in diesem Sinne gleichsam eine betriebsstrategische Bedeutung zukommt, wird das Interesse an einer Prüfung ihres Wahrheitsgehaltes gering bleiben. Gestützt wird dieses Verhalten der Unternehmen weiter durch den bereits oben diskutierten Zusammenhang zwischen Defizit-Modell und Externalisierungsstrategien.

Es bestätigt sich eine von Landwehrmann aufgestellte These, derzufolge die älteren Arbeitnehmer eine „gemachte Problemgruppe“ sind (Landwehrmann 1975, zit. in: Lehr 1987, S. 142).

5.2.2 Zur Ressource „Qualifikation“

Zum Risiko eines Qualifikationsdefizits

In der Diskussion um die Qualifikation älterer Arbeitskräfte geht es im wesentlichen um die Frage, ob Ältere den gegenwärtigen und zu erwartenden Anforderungen in Arbeit und Beruf qualifikatorisch (noch) gewachsen sind und was zu tun ist, damit sie es sind bzw. bleiben. Aus der Beantwortung ergeben sich Beschäftigungschancen wie -risiken.

Implizit oder auch explizit gehen die Überlegungen davon aus, daß Ältere dem Risiko eines altersbedingten Qualifikationsdefizits ausgesetzt⁶⁸ und demzufolge potentiell gegenüber Jüngeren benachteiligt sind. Dieses potentielle Defizit ist jedoch nur zum allergeringsten Teil – und hier auch nur, wenn entsprechende Gegenmaßnahmen unterbleiben – auf den biologischen Alterungsprozeß, sondern in erster Linie auf eine Reihe sozialer Einflußfaktoren zurückzuführen. Zudem bestehen erhebliche, schichten-, geschlechtsstatusspezifische Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit, von diesem Risiko betroffen zu werden.

Generell hat das Risiko, im Alter mit dem Stigma eines Qualifikationsdefizit behaftet zu sein, mehrere Ursachen. Sie wirken in der Regel zusammen, haben somit kumulative Effekte; zugleich „kumulieren (sie) bei bestimmten Risikogruppen“ (Naegele 1988b, S. 173). Wir unterscheiden folgende Ursachen:⁶⁹

- Es wird davon ausgegangen, daß die Kohorte der Älteren gegenüber der der Jüngeren hinsichtlich der schulischen und beruflichen Formalqualifikation benachteiligt ist (vgl. Naegele 1988a, S. 38).⁷⁰ Durch feh-

68 Das mögliche Defizit ist natürlich eine relative Größe, die sich jeweils durch das Verhältnis von qualifikatorischer Anforderung und Qualifikationspotential und die jeweilige individuelle „Fallhöhe“, d.h. dem Ausmaß der Veränderungen, bestimmt.

69 In der Literatur finden sich analytische Schnitte, die im einzelnen durchaus von den von uns vorgenommenen abweichen (vgl. etwa Naegele 1992, S. 22; Barkholdt u.a. 1995, S. 427). Für die Diskussion der erforderlichen Gegenmaßnahmen sind unseres Erachtens diese unterschiedlichen Ansätze der analytischen Differenzierung, solange sie sich auf vergleichbare inhaltliche Tatbestände beziehen, nicht besonders bedeutsam.

70 Nach Befunden von SÖSTRA trifft dies für die Erwerbsbevölkerung der ehemaligen DDR nicht zu; die verschiedenen Alterskohorten waren bezüglich ihres Ausbildungs- und Qualifikationsniveaus vergleichsweise homogen. In den alten Bundesländern waren 1993 nach einer Untersuchung des IAB 25 % der 60- bis 65jährigen ohne Ausbildungsabschluß; im Vergleich dazu: 50- bis 60jährige 20 %; 40- bis 50jährige 15 %; 25- bis 40jährige 12 %; 15- bis 25jährige etwa 13 % (vgl. IAB 1995). Ebenso hatten 1992 17 % der 35- bis 45jährigen einen Hochschulabschluß im Vergleich zu 12 %

lende Qualifizierung im Berufsverlauf vertieft sich diese Diskrepanz (vgl. Hofbauer 1982). Bei in vergleichbarer Weise expandierenden Bemühungen um quantitative Ausweitung und qualitative Anreicherung der formalen Bildungs- und Ausbildungsgänge mit entsprechender Zertifizierung wird sich ceteris paribus diese intergenerative Ungleichheit fortsetzen („*Generationeneffekt*“; „*Kohorteneffekt*“).⁷¹

- Der sich beschleunigende technische und arbeitsorganisatorische Wandel stellt neue Anforderungen, denen nur Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen gewachsen sind. Ältere sind einem höheren Risiko unterworfen, nicht über ein entsprechendes Qualifikationsprofil zu verfügen als Jüngere: Einerseits fehlen bestimmte Kenntnisse und neue Wissensbestandteile, andererseits werden vorhandenes Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (auch das Erfahrungswissen) nicht mehr gebraucht, verlieren damit ihren Wert, werden entwertet.⁷² Das Defizitrisiko entsteht hier vorwiegend durch *Veränderungen auf der Seite der die Qualifikation nachfragenden Betriebe und Unternehmen*.
- Das Qualifikationsdefizit ist Ausdruck und Folge eines möglichen Dequalifizierungsprozesses, hier vorwiegend verstanden als ein Prozeß des Verlustes, der Reduktion von Qualifikationsbestandteilen. In diesem Sinne handelt es sich um – zumeist über die Zeitschiene wirkende und in der Regel unverschuldete – *Veränderungen auf der Seite der Anbieter von Qualifikation*. Dequalifizierungsrisiken in diesem Sinne verbinden sich z.B. mit einer über Jahre hinweg betriebenen betriebsspezifisch verengten Nutzung von Qualifikationsbestandteilen oder einer dauerhaften beruflichen Unterforderung, durch welche die ursprünglich vorhandenen Qualifikationspotentiale erheblich reduziert werden („*Disuse-Effekt*“).⁷³ Grundlage für Dequalifizierungsrisiken können aber auch bereits Prozesse der betriebsspezifischen (Erst-) Ausrichtung der Qualifikation auf gleichsam historisch gegebene Anforderungen sein.

der 45jährigen und Älteren (Ergebnis aus der BiBB/IAB- Erhebung 1991/92, zit. in: Barkholdt 1997, S. 52).

- 71 Allerdings sichern formelle Ausbildungsabschlüsse allein noch keine dauerhafte Überlegenheit, denn auch die ihnen zugrundeliegenden Inhalte sind einem erheblichen Alterungsprozeß unterworfen.
- 72 Die daraus folgende „Überlegenheit“ der Jüngeren verdankt sich somit ausschließlich „der Gnade ihres späteren Berufseintritts“.
- 73 Eine langfristige Ausübung von Tätigkeiten mit deutlicher Unterforderung der Denkanforderungen und Lernanreize führt zu „dauerhaftem Abbau von Qualifikationen“ (Buck, Reif 1997, S. 169).

Dies beschneidet nicht nur die Arbeitsmarktgängigkeit, sondern auch die Fähigkeit der Anpassung an sich wandelnde Arbeitsumwelten. Obwohl diese in analytischer Perspektive vorgenommen Trennungen – insbesondere die zwischen den Ebenen zwei und drei – in der betrieblichen Realität in ihrer reinen Form wohl kaum anzutreffen sein werden, scheinen sie uns insofern von Bedeutung zu sein, als sie eine jeweils unterschiedliche Stoßrichtung der qualifikationsbezogenen „Gegenmaßnahmen“ begründen.

In bezug auf das Qualifikationsrisiko der zweiten Ebene (nachfrageseitige Veränderungen) geht es im Prinzip um *Anpassungsmaßnahmen* und dies mit einer zweifachen Stoßrichtung:

- In einer verengten, ausschließlich auf ältere Arbeitskräfte gerichteten Perspektive geht es um eine über Qualifizierungsprozesse zu leistende qualifikatorische Anpassung an neue Anforderungen („Anpassungsstrategien für die Älteren von heute“).
- In einer erweiterten, auf alle Arbeitskräfte gerichteten Perspektive geht es um die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche die Arbeitskräfte qualifikatorisch in die Lage versetzen, mit Veränderungen selbst umgehen und „Anpassungsprozesse“ gleichsam aus eigenem Vermögen heraus bewältigen zu können („Anpassungsstrategien für die Älteren von morgen“ oder „lernen zu lernen“).

Das bedeutet: Potentielle Qualifikationsdefizite, die durch nachfrageseitige Veränderungen (technisch-organisatorischer Art) induziert werden, können primär durch Maßnahmen aufgefangen werden, die an der Angebotsseite ansetzen (Qualifizierung).

In bezug auf das Qualifikationsrisiko der dritten Ebene (angebotsseitige Veränderungen) geht es primär nicht um Anpassung, sondern um Maßnahmen zur Vermeidung der Ursachen, die zu einem Dequalifizierungsrisiko führen: also Vermeidung von Unterforderung, von eingeschränkter Potentialnutzung usw. Dies muß zu veränderten Formen des Personaleinsatzes und der Nutzung von Humanressourcen führen.

Das bedeutet: Angebotsseitige Veränderungen (Dequalifizierung) müssen vor allem durch Veränderungen auf der Nachfrageseite (Personaleinsatz- und -nutzungskonzepte) verhindert werden.

Es können hier nicht im Rahmen der Expertise alle mit dieser Differenzierung verbundenen Handlungsoptionen durchgespielt werden. Wir werden uns deshalb auf die Frage der Qualifizierung Älterer und die damit verbundenen Restriktionen und Probleme beschränken.

Ältere Arbeitskräfte und Qualifizierung

Ausgangspunkt ist die in der Literatur weitgehend geteilte Annahme, daß das biologische Alter der Erwerbstätigen keine objektive Grenze für Qualifizierung darstellt; die Qualifizierungsprozesse müssen „lediglich“ den besonderen (Lern-)Bedingungen Älterer angepaßt werden.⁷⁴ Gleichwohl zeigen die Befunde wissenschaftlicher Untersuchungen, daß die Chancen für Ältere, an entsprechenden (Weiter-)Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, mit zunehmendem Alter tendenziell gegen null gehen. Naegele und Frerichs sprechen in diesem Zusammenhang von einer „altersselektiven Durchführungspraxis bei Qualifizierungsmaßnahmen“, die zudem „durch schichten- und geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen zusätzlich verschärft wird“ (Naegele, Frerichs 1996, S. 35). Zahlen belegen dies: Im Jahre 1991 nahmen lediglich 11 % der über 50jährigen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (dazu im Vergleich: von den unter 35jährigen 25 %, von den 35- bis 49jährigen 24 %). Bezüglich der Anteile der Altersgruppen an der Gesamtheit der Teilnehmer bzw. dem Weiterbildungsvolumen (gemessen in Stunden) lagen die Zahlen bei den über 50jährigen bei 16 % der Teilnehmer und 9 % des Weiterbildungsvolumens, während die unter 35jährigen 47 % aller Teilnehmer stellten und 59 % des Volumens abdeckten (vgl. ebd.). Diese Zahlen entsprechen weitgehend auch Einschätzungen von Personalleitern und -entwicklern (vorwiegend jüngeren Alters), die in Befragungen als „Schallgrenze“ für Weiterbildung ein Alter von 45 Jahren angaben (vgl. Buck, Reif 1997, S. 167).

Generell hat sich offensichtlich nichts Grundlegendes an dem Befund geändert, der bereits 1983 vorgelegt wurde: Ältere werden dann (eher) in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen, wenn diese sich auf die Belegschaft des ganzen Betriebs oder doch ganzer Abteilungen erstrecken, die Qualifikationsansprüche relativ gering sind, es sich um „jüngere“ Ältere und um solche handelt, bei denen eine vergleichsweise hohe Ausgangsqualifikation gegeben ist (vgl. BMA 1983). Un- und Angelernte – und zwar sowohl Jün-

74 „Die Konzepte für altersgerechtes Lernen sind weitgehend bekannt, es kommt also ‘nur’ darauf an, sie in die Praxis umzusetzen“ (Naegele 1993, S. 147).

gere als auch Ältere – stellen kaum Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen. An den so wichtigen betrieblichen Fortbildungsaktivitäten zur Bewältigung grundlegender Strukturveränderungen werden in der Regel nur die hochqualifizierten Mitglieder der Stammebelegschaften beteiligt (Barkholdt u.a. 1995).

Aus der Sicht der Betriebe ist Weiterbildung eine Investition in Humankapital und wird deshalb primär unter Kosten-Ertrags-Gesichtspunkten (Cost-benefit-Modell; vgl. Naegele 1992) beurteilt. In dieser Betrachtung werden dann „Restnutzungszeiten“ der Arbeitskräfte relevant, die ausschlaggebend dafür sind, ob sich Qualifizierungsmaßnahmen (noch) „lohnen“ oder nicht (vgl. Rosenow, Naschold 1994). Restnutzungszeiten sind selbst aber auch Resultat betrieblicher Personalstrategien, denn es liegt auf der Hand, daß sich die Möglichkeiten der „Amortisierung“ der aufgewendeten Qualifizierungsausgaben verringern, wenn Betriebe – aus anderen Gründen – prinzipiell eine altersselektive Personalpolitik betreiben. Zudem haben die Externalisierungsstrategien und die damit verbundene Absenkung des Durchschnittsalters der Beschäftigten generell für die Betriebe die Notwendigkeit entschärft, Ältere zu qualifizieren und Qualifizierungsformen zu entwickeln, die deren Leistungspotentiale auszuschöpfen vermögen.⁷⁵

Die Argumentation der Unternehmen, die Qualifizierung Älterer „lohne“ sich wegen der verkürzten Restnutzungszeiten nicht, zeugt insofern von einer gewissen Kurzsichtigkeit, als ja durchaus nicht sichergestellt ist, daß Jüngere das über betriebliche Qualifizierung akkumulierte Know-how auch tatsächlich in „amortisationsrelevanten“ Zeitquanten dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Vielfache Klagen darüber, daß gerade die Qualifizierten am ehesten ihre Arbeitsmarktchancen nutzen und den Arbeitgeber wechseln, sowie die sinkende Bereitschaft der Unternehmen, betrieblicherseits bezahlte, vergleichsweise betriebsunspezifische Qualifizierungsmaßnahmen – auch für Jüngere – anzubieten, zeigen, daß auch hier eine für die Unternehmen positive Kosten-Ertrags-Relation nicht unbedingt gegeben sein

75 Auf eine andere Form der Externalisierung mit vermutlich erheblichen Konsequenzen auch für die Weiterbildung Älterer sei hier nur kurz hingewiesen: Besonders in wissensintensiven privatwirtschaftlich organisierten Branchen mit kurzen Halbwertszeiten der Wissensbestände und daraus folgendem hohen Qualifizierungsbedarf (wie etwa in der DV-Branche) wird neben einer forcierten Rekrutierungspolitik verstärkt auf die Externalisierung der Weiterbildung gesetzt, und zwar in einem doppelten Sinne: zum einen im Sinne des Outsourcing der entsprechenden betrieblichen Funktionen, zum anderen im Sinne der Übertragung entsprechender Aufgaben in die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter, was auf Eigenfinanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen und Verlagerung in die Freizeit hinausläuft (vgl. Döhl u.a. 1997).

muß. Von daher könnte es selbst unter Anlegung dieser Kriterien durchaus sinnvoll sein, das Humankapital älterer Arbeitskräfte über Weiterbildungsmaßnahmen aufzuwerten, weil die Gefahr für die Unternehmen, daß dieses zur Verbesserung der externen Arbeitsmarktchancen genutzt wird, vergleichsweise gering sein dürfte.

Bislang ist jedoch auch die Tatsache, daß der Arbeitsmarkt immer noch vergleichsweise besser ausgebildete, jüngere Arbeitskräfte in ausreichendem Maße bereitstellt, nicht angetan, den Druck auf die Qualifizierung Älterer nennenswert zu erhöhen.⁷⁶ Gerade auch die Externalisierungsstrategien erlauben es den Betrieben, moderne betriebsspezifische Qualifikationen über die Einstellung von Berufsanfängern zu gewinnen. In dieser Perspektive sind Investitionen in das Humankapital älterer Arbeitskräfte ebenfalls als unrentabel anzusehen (Mayer 1994; Bogai u.a. 1994). Die Frage ist, ob sich angesichts der prognostizierten Arbeitsmarktentwicklung (vgl. Kap. 3), an dieser Situation Wesentliches ändert und eine betriebliche Politik der Pflege und Weiterentwicklung des vorhandenen betrieblichen Potentials in Gang gesetzt wird.

Aber nicht nur bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen sich alterskorrelierte Differenzen, sie finden sich ebenfalls auf der Seite öffentlicher Maßnahmen. So sind etwa bei den durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geförderten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen Ältere aufgrund der Klausel der „arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“ deutlich unterrepräsentiert (Koller 1995; Duve 1996; Wachtler u.a. 1997). Als kritische Schwelle gilt hier bereits das 45. Lebensjahr (Buttler 1994).

Natürlich sind nicht nur die betrieblichen Interessen einzubeziehen, sondern auch die der Betroffenen. Vielfach wird mangelnde Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen mit einer generell sinkenden Motivation und Teilnahmebereitschaft der Älteren erklärt (vgl. BMA 1983). Selbst wenn dieses Argument berechtigt sein sollte – und nicht nur zur Legitimierung für mangelnde Angebote herhalten muß –, können dafür die verschiedensten Gründe ausschlaggebend sein. Teilnahmebereitschaft knüpft sich natürlich an Erwar-

76 Hier soll und kann nicht diskutiert werden, inwieweit sich diese Aussage mit der in der Öffentlichkeit verbreiteten Klage von Unternehmen vereinbaren läßt, es mangle allenthalben an Fachkräften. Eigene Untersuchungen legen zumindest die Vermutung nahe, daß diese Klage auch darauf zurückzuführen ist, daß Unternehmen immer häufiger den auf die besonderen betrieblichen Anforderungen exakt zugeschnittenen, sofort voll einsatzfähigen Mitarbeiter suchen, der dann zumindest auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht immer zur Verfügung steht.

tungen. Wenn 35 % der über 50jährigen angeben, für sie lohne sich Weiterbildung nicht mehr (bei den unter 50jährigen sind es 18 %) (vgl. Kuwan, Waschbüsch 1994), dann äußert sich darin u.E. auch ein vergleichsweise ungetrübter Blick auf die Realität dessen, was damit noch zu erreichen ist. Insbesondere bezüglich der mit der Teilnahme am Qualifizierungsprozeß angestrebten Verbesserung der Beschäftigungssituation (die ja auch im Zentrum der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung um die Qualifizierung Älterer steht) dürfte angesichts der bislang ungebrochen wirkenden altersselektiven Personalpolitik berechnete Skepsis bestehen.⁷⁷

Teilzeitarbeit und Qualifizierung

Nach vorliegenden Befunden (vgl. Barkholdt 1997) sind Teilzeitbeschäftigte am meisten dem Risiko des Ausschlusses von Weiterbildungsmaßnahmen unterworfen. Für Teilzeitbeschäftigte gibt es kaum Fortbildungsangebote. Bislang trifft dies vor allem Frauen, die durch familiäre Verpflichtungen und Pflegeaufgaben von den Teilzeitangeboten Gebrauch machen müssen. Ein kumuliertes Risiko dürfte demzufolge für teilzeitbeschäftigte, ältere Frauen bestehen. Sind nun auch Männer in verstärktem Maße mit einer Zunahme von diskontinuierlichen Berufsverläufen, mit Prozessen „erwerbsbiographischer Destandardisierung“ (Barkholdt), mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, dürften auch sie vergleichbaren Risiken ausgesetzt sein. Auch die unter den Gesichtspunkten der Beschäftigungssicherung diskutierten Altersteilzeit-Modelle dürften für Männer wie auch Frauen die Frage nach der (bislang ja ohnehin geringen) Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen in neuer und verschärfter Form stellen.

Qualifikationsverschiebung

Bislang beschäftigten wir uns mit der einen Seite der „Qualifikationsdebatte“. In ihr geht es vor allem darum, die potentiellen Risiken bei Qualifikationserwerb und -erhalt aufzuzeigen, die geeignet sind, das Qualifikationspotential Älterer negativ zu verändern. Daraus und aus der Analyse der im Berufsverlauf kumulativ wirkenden (externen) Einflußfaktoren werden dann Konzepte entwickelt, wie durch vermehrte und verbesserte Qualifizierungsmaßnahmen sowohl für Ältere, aber vor allem auch durch berufsbe-

77 Daß Qualifikation hier nicht vor Entlassung bzw. vorzeitiger Verrentung schützt, zeigen u.a. die Befunde von Wachtler und Wagner, die in ihrer Studie zur Rentnerbeschäftigung feststellten, daß ältere qualifizierte Arbeitskräfte, von denen man sich vorzeitig „getrennt“ hatte, dann auf der Basis marginalisierter Beschäftigungsverhältnisse wieder beschäftigt werden (vgl. Wachtler, Wagner 1995).

gleitende Maßnahmen über die gesamte Lebensarbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen die Beschäftigungschancen verbessert werden können.⁷⁸ Parallel dazu, die Entwicklung gleichsam positiv wendend, geht es in der Debatte auch darum – und hier besonders in Zusammenhang mit der Frage, wie angesichts alternder Belegschaften die Innovationsfähigkeit der Betriebe und Unternehmen gesichert werden kann –, die besonderen sich und mit dem Alter entwickelnden spezifischen Potentiale herauszuarbeiten und ins Licht der Aufmerksamkeit zu rücken. Diese liegen – indem sie eher an sich entfaltende Persönlichkeitsmerkmale geknüpft sind – vorwiegend jenseits der formalen und/oder berufsfachlichen Qualifikationsmerkmale. Gewonnen werden diese neuen Potentialprofile in der Regel über die mehr oder weniger systematische Erfassung von Selbstwahrnehmungen und Fremdeinschätzungen (vgl. Naegele 1992, S. 23 ff.).

Es handelt sich dabei um einen bereits oben in Zusammenhang mit der nachlassenden körperlichen Leistungsfähigkeit genannten Mechanismus der Kompensation, über den versucht wird, Defizite in bezug auf bestimmte Aspekte der Qualifikation durch einen Zugewinn an anderen Qualifikationsmerkmalen auszugleichen („komparative Vorteile“; Brasche 1993, S. 154).⁷⁹ Demnach sind Ältere zwar möglicherweise nicht mehr ganz auf der Höhe der fachlichen Anforderungen, nicht mehr so mobil und flexibel, geistig auch unbeweglicher usw., dafür sind sie zuverlässiger, sorgfältiger, haben mehr Erfahrungen, Urteilsvermögen, Verantwortungsbewußtsein, Disziplin, Fähigkeiten zu dispositivem Denken, höhere soziale Kompetenz, sind kommunikationsfähiger und kooperationsbereiter (vgl. Naegele 1992, S. 47; Buck, Reif 1997, S. 173). Wie schon bei der Diskussion um die geistige Leistungsfähigkeit gilt natürlich auch hier, daß es erhebliche interindividuelle Unterschiede gibt und daß die Aktivierung und Erhaltung auch dieser Qualifikationsmerkmale entscheidend von der Arbeitstätigkeit und der konkreten Nutzung dieser Potentiale im Betrieb abhängen.

Insoweit diese den Älteren zugeschriebenen Qualifikationsmerkmale in besonderer Weise den veränderten beruflichen Anforderungen bzw. den Quali-

78 Vgl. dazu beispielhaft Naegele 1988a; 1988b; Bullinger u.a. 1993; Barkholdt u.a. 1995; Frerichs 1996.

79 „Die veränderten Qualifikationsanforderungen zur Bewältigung von Innovationen können durchaus die komparativen Vorteile älterer Arbeitnehmer zur Geltung bringen: Die zunehmende inhaltliche und soziale Komplexität betrieblicher Innovationen erfordert berufliche Reife und Erfahrung sowie soziale Kompetenz in mindestens gleichem Maße wie inhaltlich aktuellstes Fachwissen (Brasche 1993, S. 154).

fiktionsbedarfsprognosen (vgl. Tessaring 1994) entsprechen, wird daraus die Hoffnung auf verbesserte Beschäftigungschancen für Ältere abgeleitet.⁸⁰ Obwohl hier generell nicht bestritten werden soll, daß es möglicherweise vielfältige Überschneidungen (Übereinstimmungen) geben mag zwischen den neuen Anforderungen der nachfragenden Produktions- und Dienstleistungsunternehmen insbesondere nach den extrafunktionalen Qualifikationsmerkmalen⁸¹ auf der einen und den besonderen Qualifikationsprofilen Älterer auf der anderen Seite, scheint uns diese Betrachtungsweise in mehrfacher Hinsicht problematisch zu sein:

- Zwar wird gegenwärtig breit diskutiert, ob und inwieweit sich mit veränderten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen (Stichwort: Dezentralisierung und Vermarktlichung; vgl. Sauer, Döhl 1997) neue Anforderungen an eine breitere Nutzung des Arbeitsvermögens verbinden, bei denen personen- bzw. persönlichkeitsbezogene Qualifikationsmerkmale gegenüber den „klassischen“ Merkmalen der berufsfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten eine größere Bedeutung erlangen. Trotz dieser weitgehenden Übereinstimmung in der Einschätzung der Entwicklung scheint uns deren quantitative Dimension noch weitgehend unbestimmt zu sein. Das heißt, es ist bislang noch fraglich, ob sich Arbeitsplätze, in denen Anforderungen dominieren, die den besonderen Fähigkeiten Älterer entsprechen, in beschäftigungsrelevanten Größenordnungen entwickeln. Und es ist ebenso fraglich, ob diese dann auch mit Älteren besetzt werden. Hält man andererseits Prognosen über die generelle Entwicklung der beruflichen Anforderungen⁸² dagegen, so

80 Diese qualifikationsbedingte potentielle Verbesserung der Arbeitsmarktchancen wird zusätzlich, gleichsam flankierend, gestützt durch die Annahme, daß mit dem technologischen und organisatorischen Wandel sich zugleich eine Reduzierung der physischen (Dauer-)Belastungen ergebe. Allerdings weisen Wachtler u.a. darauf hin, daß diese These „in der Literatur nicht nur einstimmig vorgetragen“ wird (Wachtler u.a. 1997, S. 38).

81 Die nach wie verbreitete und auch hier verwendete Bezeichnung dieser Merkmale als „extrafunktional“ dokumentiert im Grunde eine historische Befangenheit der Begrifflichkeit. Sie verdankt sich betrieblichen Formen der Nutzung von Arbeitskraft, in denen personen- bzw. persönlichkeitsbezogene Merkmale wie Verantwortung, soziale Kompetenz, Erfahrung u.ä. nicht notwendig funktionaler Bestandteil durchorganisierter Arbeitsprozesse war und ihre selbstbewußte Anwendung in hierarchisch strukturierten Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen eher als „störend“ betrachtet wurde. Insoweit diese Merkmale jedoch zunehmend als zur Bewältigung der Anforderungen und Aufgaben notwendig erachtet werden, werden sie zu unverzichtbaren Funktionsanforderungen.

82 „Alle Prognosen und Betriebsumfragen zeigen übereinstimmend daß es in Zukunft noch mehr auf breites und/oder theoretisches Berufsfachwissen, auf Diagnosequalifikationen, auf Polyvalenz, berufliche Flexibilität, auf erhöhte Reaktions-, Abstraktions- und Konzentrationsfähigkeit ankommen wird“ (Naegele 1993, S. 147).

scheinen diese nicht unbedingt geeignet, die diskutierten spezifischen Vorteile Älterer besonders zu Geltung zu bringen.⁸³

- Die Frage nach dem jeweiligen Anteil, den die geforderten personen- oder persönlichkeitsgebundenen Qualifikationsmerkmale einerseits und die formalen und/oder berufsfachlichen Qualifikationsmerkmale andererseits am gesamten Qualifikationsprofil haben werden, ist über die verschiedenen Arbeitsplätze und Berufe hinweg verschieden und zudem weitgehend unbestimmt. Daraus stellt sich die Frage, ob es wirklich in nennenswertem Umfang Einsatzmöglichkeiten für Ältere gibt, in denen sie ihre spezifischen Potentiale einbringen können und die möglichen „Defizite“ nicht negativ zu Buche schlagen. Dies zu beantworten, ist gegenwärtig wohl unmöglich.⁸⁴ Eine Antwort ist hier die Forderung nach einer altersgemischten Zusammensetzung der auf bestimmte Aufgaben bezogenen Arbeitsgruppe, in der sich die Potentiale jeweils wechselseitig ergänzen.
- Und wenn die neuen Produktions- und Arbeitsstrukturen also beides voraussetzen, einen (berufs-)fachlich hervorragend ausgebildeten, sich auf dem neuesten Stand bewegenden Mitarbeiter, der zugleich auch das haben muß, was sich eigentlich erst, gleichsam „natürlich“, durch lange Berufspraxis entwickelt und was somit den eigentlichen „Vorteil“ des Älteren ausmacht, dann scheint es uns ausgesprochen fraglich, ob dies zugunsten der „Älteren“ ausgeht.⁸⁵

Resümiert man die hier diskutierten Befunde, so ist festzuhalten, daß sich (gegenwärtig noch) mit dem Alter ein „steigendes Qualifikationsrisiko“ (Naegele 1993) verbindet. Dieses ist primär nicht Ergebnis des kalendarischen Alters bzw. des biologischen Alterungsprozesses, sondern Resultat der dargestellten Faktoren: intergenerative Ungleichheit, Entwertung, Dequalifizierung. Verschärft wird dieses Risiko durch die strukturelle Benachteiligung bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Offensichtlich

83 Das soll jedoch nun keineswegs heißen, daß – entsprechende Maßnahmen (präventive Aktivitäten zu Minimierung von Risiken) vorausgesetzt – Arbeitskräfte sie nicht bewältigen könnten, nur weil sie älter sind.

84 Die Tatsache, daß die Bedeutung der extrafunktionalen Qualifikationsmerkmale Älterer vielfach mit Bezug auf Leitungs- und Führungspersonen diskutiert wird (vgl. Köchling 1995), deutet bereits auf einen vergleichsweise bescheidenen quantitativen Rahmen der Beschäftigungsmöglichkeiten.

85 Gerade in Dienstleistungsbereichen mit hohen Anforderungen sowohl an die fachlichen als auch persönlichkeitsgebundenen Qualifikationen wie etwa in bestimmten kundennahen EDV-Bereichen sind vorwiegend jüngere ArbeitnehmerInnen eingesetzt, denen diese Mischung einerseits hohe Befriedigung, andererseits aber auch erheblichen Arbeitsdruck und Streß bringt (vgl. Simonsmeier 1992).

werden diese Benachteiligungen bislang auch nicht nennenswert durch die breit und heftig geführte Debatte um geeignete (generelle berufsbegleitende wie auch altersselektive) Qualifizierungsmaßnahmen entschärft. Daß diese Risiken in ihrer möglichen negativen Wirkung auf die Sicherung der Beschäftigung nicht deutlicher geworden sind, ist unseres Erachtens auf die – weitgehend qualifikationsneutralen – Externalisierungsstrategien der Unternehmen zurückzuführen.

Untersuchungen belegen die Herausbildung „altersspezifischer“ Qualifikationsmerkmale. Jenseits der eher theoretisch geführten Diskussion, inwieweit diesen Merkmalen durch veränderte (erweiterte) berufliche Anforderungen eine neue Bedeutung zukommt, die in der Lage ist, im Sinne auch einer „Kompensation“ mögliche „Defizite“ auszugleichen, so daß mit positiven Effekten hinsichtlich einer verbesserten Nutzung und eines verlängerten Einsatzes älterer Arbeitskräfte gerechnet werden kann, sind praktisch-empirische Belege für eine dadurch induzierte Verbesserung der Beschäftigungschancen bislang unseres Wissens nicht erbracht worden.

Die Befunde beziehen sich mehrheitlich auf Entwicklungen im industriellen Sektor. Gleichwohl gibt es unseres Erachtens keinerlei Anzeichen dafür, daß im Dienstleistungssektor nicht mit vergleichbaren Entwicklungen zu rechnen ist, zumal in den Bereichen, die bislang bereits privatwirtschaftlich organisiert waren oder es in naher Zukunft sein werden. Das heißt einerseits, daß nicht davon ausgegangen werden kann, daß im Dienstleistungssektor Ältere nicht vergleichbaren „Qualifikationsrisiken“ ausgesetzt sind, was ihre Chancen insbesondere in wissenszentrierten Branchen stark gefährdet (wie etwa Untersuchungen in der EDV-Industrie belegen; vgl. Trautwein-Kalms 1994; 1995). Das heißt aber auch andererseits: So unbestritten die Tatsache ist, daß die Ressource „Qualifikation“ generell – also gleichermaßen für alte und junge Arbeitskräfte und, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau, in allen Branchen und Sektoren – ein entscheidender Faktor für die Bestimmung von Beschäftigungschancen und -risiken ist, so wenig lassen sich aus spezifischen, alterskorrelierten Qualifikationsressourcen und auch nicht aus einer möglicherweise erfolgreichen Bekämpfung des Qualifikationsrisikos allein *besondere* Chancen für Ältere ableiten, weder in Produktions- noch in Dienstleistungsbereichen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß eher die „Opfer“ der Qualifikationsrisiken (also vor allem die Frauen), soweit sie nicht wiederum durch andere Risiken (etwa der gesundheitlichen Beeinträchtigungen) eingeschränkt einsetzbar sind, das zweifel-

hafte Vergnügen haben, von spezifischen Entwicklungen im Dienstleistungsbereich (Zunahme einfacher, geringqualifizierter personenbezogener Dienste) zu profitieren.

5.2.3 Zur Ressource Mobilität und Flexibilität

Wie in der Einleitung bereits ausgeführt wurde, ist die Diskussion über die Potentiale älterer Arbeitskräfte im wesentlichen fixiert auf die körperlich-geistige Leistungsfähigkeit, die qualifikatorische Ausstattung und die Analyse der auf sie bezogenen vielfältigen Risikofaktoren. Hier liegen auch die meisten Befunde aus wissenschaftlichen Untersuchungen vor. Demzufolge standen auch in dieser Expertise diese Dimensionen der Ressourcen im Zentrum. Zu den eher „weiche“ Dimensionen der Potentiale älterer Arbeitskräfte, die wir gleichwohl für bedeutsam halten, liegen vergleichsweise wenige Untersuchungsergebnisse vor. Wir werden deshalb im folgenden, wie bereits angekündigt, auch nur auf einige – und dies eher cursorisch – eingehen.

Inner- und zwischenbetriebliche Mobilität

Vorliegende Befunde verweisen auf ein deutliches Nachlassen der Bereitschaft zur innerbetrieblichen Mobilität bereits ab dem 39. Lebensjahr (Hofbauer 1982, S. 101). Nach einer IAB-Untersuchung wechselten 9 % der 55jährigen und älteren Arbeitskräfte in den fünf Jahren vor der Befragung das Aufgabengebiet, 6 % wechselten innerhalb des Betriebes, 3 % wechselten den Arbeitgeber, wobei wiederum 40 % von diesen vorher arbeitslos waren (vgl. Engelbrech 1985, S. 111).⁸⁶

Die höhere Bereitschaft zu einem Wechsel des Arbeitgebers bei älteren Arbeitslosen dürfte eher Ausdruck der Not als der Tugend sein. Die geringe Bereitschaft bei den übrigen Arbeitnehmern dürfte wiederum weniger Ausdruck einer altersbedingten Abneigung gegen jedwede Veränderung als vielmehr berechtigte Furcht vor dem Verlust arbeitsrechtlich geschützter, mit der Dauer der Beschäftigung erworbener sozialer Absicherungen sein.

Insgesamt sehen wir keinen Grund für die Annahme, daß die vergleichsweise geringe inner- und zwischenbetriebliche Mobilität älterer (männlicher) Erwerbspersonen – jenseits der möglicherweise dadurch gegebenen generellen Risiken⁸⁷ – in besonderer Weise Beschäftigungschancen im Dienstleis-

86 Diese Befunde beziehen sich vorwiegend auf männliche Erwerbspersonen in festen Beschäftigungsverhältnissen. Bezogen auf ältere weibliche Erwerbspersonen kann sich möglicherweise ein differenziertes Bild ergeben. Der zweite Einstieg in das Berufsleben nach der „Familienpause“ und die damit verbundene deutlich geringere Absicherung könnte sich demzufolge auch in einer insgesamt höheren „Bereitschaft“ zur zwischenbetrieblichen Mobilität niederschlagen.

87 Generelle Risiken insofern, als diese „Mobilitätsresistenz“ mögliche Externalisierungsstrategien der Unternehmen bekräftigen könnte.

tungssektor positiv oder negativ beeinflussen könnten. Auch bei älteren Frauen dürfte die eventuell gegebene größere Mobilität neben anderen Faktoren (Einsatzflexibilität, Arbeitsentgelt) eher eine nachgeordnete Rolle spielen.

Betrachtet man die zwischenbetriebliche Mobilitätsabstinenz Älterer vor dem Hintergrund der Befunde zu intersektoralen Mobilitätsprozessen, so zeigt sich, daß Mobilitätsbereitschaft allein kaum ausschlaggebend ist für einen direkten Wechsel zwischen Betrieben des sekundären und solchen des tertiären Sektors. Zwar kommt etwa Matheus in ihrer Untersuchung zu „Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe“ zu dem Ergebnis, „daß die Umschichtung von Erwerbstätigen aus der Industrie (in Dienstleistungsberufe) tatsächlich eine bedeutende Rolle spielt“, daß jedoch die einzelnen Dienstleistungsberufe einen sehr unterschiedlichen Grad an „Offenheit“ für Berufswechsler aus anderen Berufen aufweisen und daß es vor allem „den Erwerbstätigen aus den industriellen Berufen nicht gelingt, von dem hohen Qualifikationsniveau der Dienstleistungsberufe zu profitieren“ (Matheus 1995, S. 237).

Zu ähnlichen Einschätzungen kommen auch Reichwald und Möslein: Einerseits „werden in den Phasen des schubweisen Abbaus industrieller Arbeitsplätze überdurchschnittlich viele unqualifizierte und nur angelernte Arbeitskräfte freigesetzt, andererseits aber finden diese Arbeitskräfte im tertiären Sektor bestenfalls im Bereich einfacher Dienstleistungen eine neue Beschäftigung“ (Reichwald, Möslein 1995, S. 328).

Die Möglichkeiten des Wechsels hängen also auch hier nicht von der Mobilitätsbereitschaft als solcher ab, sondern in weit höherem Maße von dem Druck, sich neue Beschäftigung jenseits des industriellen Sektors suchen und die gebotenen Bedingungen akzeptieren zu müssen. Nach diesen Befunden gibt es auch keine Anzeichen dafür, daß durch mögliche Wanderungsbewegungen vom sekundären zum tertiären Sektor ältere Arbeitskräfte generell in besonderer Weise profitieren könnten.⁸⁸

Räumliche Mobilität

Wenn davon ausgegangen werden muß, daß die „Wachstumsraten von Beschäftigung und die Streuung der Qualität von Beschäftigungsbedingungen

88 Anzumerken ist allerdings, daß die Wanderungsbewegungen generell und nicht bezogen auf bestimmte Altersgruppen untersucht werden (vgl. Matheus 1995) und daß es sich hierbei um eine erste Extrapolation der Befunde handelt.

(...) regional weiterhin unterschiedlich“ sein werden (Dierkes u.a. 1993, S. 127), kommt in der Perspektive verbesserter Beschäftigungschancen der räumlichen Mobilität der Arbeitskräfte erhebliche Bedeutung zu. Auch bei der Entwicklung des Dienstleistungsbereichs werden sich, zumindest was die sog. modernen Bereiche (Medien, Software-Entwicklung u.ä.) betrifft, regionale Disparitäten eher verschärfen als abschwächen. Insoweit diese expandierenden Bereiche in ihrer Jugendzentriertheit bei Rekrutierung und Beschäftigung primär auf jüngere Arbeitskräftegruppen bauen, werden hier insbesondere an diese Gruppen Mobilitätserwartungen herangetragen, die von sozial ungebundenen, karriereorientierten, am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehenden Erwerbspersonen strukturell eher eingelöst werden (können) als von anderen. Abgesehen von dieser relativ eingegrenzten, wenn auch im Zuge veränderter Lebensplanungsmodelle möglicherweise zunehmenden Arbeitskräftegruppe, gilt für alle anderen Gruppen, daß generell die räumliche Mobilität durch „persönliche und materielle Bindungen begrenzt“ und damit einer „sozialen Zumutbarkeit“ unterworfen ist (Zukunftskommission 1997, S. 58). Damit werden jedoch weniger alterskohortenspezifische Eigentümlichkeiten als vielmehr differenzierte Merkmale individueller sozialer Bindekräfte ausschlaggebend für die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität sein.

Zeitliche Flexibilität

In einer bislang noch dominierenden geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitszeitregimes (Normalarbeitstag überproportional bei Männern, Teilzeitbeschäftigungen überproportional bei Frauen) ist es nicht verwunderlich, daß Frauen insgesamt in höherem Maße zeitlich flexibel sind als Männer. Zudem streben „überwiegend Frauen flexible Beschäftigungen“ an, wohingegen „Männer in der Flexibilität von Beschäftigung eher eine Gefahr für die Stabilität des beruflichen Lebenswegs“ sehen, was „auf der komplementären Struktur der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ beruht (ebd., S. 62). Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß zumindest ein Teil der Frauen eher unfreiwillig eine reduzierte Stundenzahl akzeptiert (vgl. Engelbrech, Reinberg 1997, S. 4; vgl. auch Abschnitt 3.2). Durch diese geschlechtsspezifische Verteilung und Zuordnung von Arbeitszeitregimes ist auch die „Ressource“ zeitliche Flexibilität bislang weniger altersspezifisch differenziert verteilt als vielmehr geschlechtsspezifisch. Insoweit Dienstleistungsbereiche auf der Grundlage flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse expandieren, werden ceteris paribus davon vor allem Frauen profitieren (vgl. Abschnitt 3.2). Inwieweit diese Verteilungsmuster durch

neue Beschäftigungserwartungen jüngerer Jahrgangskohorten aufgebrochen werden („Joborientierung“ und die damit verbundene geringere Orientierung an einer kontinuierlichen Beschäftigung, vgl. ebd., S. 64) und welche Folgen dies für eine möglicherweise veränderte zeitliche Flexibilität älterer Arbeitskräfte hat, ist eine offene Frage.

5.2.4 Exkurs: Warum Betriebe Rentner beschäftigen

Bei der Untersuchung der Frage, wann, wie und warum ältere Arbeitskräfte beschäftigt werden – oder auch nicht –, mag es aufschlußreich sein, einen Blick auf die betrieblichen Personalstrategien zu werfen, die auf die Beschäftigung von verrenteten Arbeitskräften gerichtet sind. Rentner verkörpern ja gleichsam exemplarisch die Arbeitskräftegruppe der „Alten“. Neuere Untersuchungen sprechen von sich mehrenden Anzeichen dafür, „daß Betriebe häufiger bereit sind, ältere Menschen zu beschäftigen, die bereits Ansprüche auf irgendeine Form von Altersruhegeld haben“ (Wachtler, Wagner 1995, S. 421).⁸⁹ Auch wenn die Befunde dieser Untersuchungen keinen direkten Hinweis auf einen betrieblichen „Aufbruch zur generellen Wertschätzung von Alterserwerbstätigkeit“ geben,⁹⁰ sondern deutlich machen, daß diese Art der Beschäftigung eher als eine „kostengünstige Alternative zur regulären Beschäftigung älterer Arbeitskräfte“ (ebd., S. 426)⁹¹ gesehen wird, kann doch geprüft werden, ob sich aus den spezifischen Merkmalen dieser Arbeitskräfte bzw. den strategischen Zielsetzungen der sie beschäftigenden Unternehmen generellere Rückschlüsse ziehen lassen auf die Faktoren, welche die Erwerbschancen älterer Arbeitskräfte positiv oder negativ beeinflussen.

Nach den Befunden von Wachtler u.a. (1997) ergeben sich trotz unterschiedlicher Betriebstypen und Betriebszwecke, die mit dem Einsatz der

89 Sie beziehen sich dabei auf die Ergebnisse eigener Untersuchungen und solcher von Kohli u.a. 1993.

90 Im Gegenteil: „Die gängigen Einschätzungen hinsichtlich der verminderten Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer(innen) herrschen ... in Betrieben, die Rentner(innen) beschäftigen, genauso vor wie in Vergleichsbetrieben, die diese Form der Alterserwerbsarbeit nicht praktizieren“ (Wachtler, Wagner 1995, S. 428).

91 „Beschäftigungsverhältnisse mit Rentner(innen) (werden) *trotz* einer allgemeinen Ablehnung von Lebensarbeitszeitverlängerungen abgeschlossen (...). Offensichtlich sind mit der Erwerbsarbeit von Rentner(innen) betriebliche Vorteile verbunden, die mit einer Beschäftigung älterer, nicht verrenteter Arbeitnehmer(innen) nicht erreicht werden können“ (ebd., S. 430).

Rentner erreicht werden sollen, übereinstimmende Motivstrukturen: Zunächst und vor allem geht es darum,

- flexibel (d.h. zeitlich begrenzt und je nach Arbeitsanfall) einsetzbare und
- billige (niedriger Lohn, keine Lohnnebenkosten), d.h. materiell grundversorgte Arbeitskräfte zu gewinnen, mit denen sich zudem
- keine arbeitsrechtlichen Risiken und Anforderungen (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, tariflich vereinbarte Sonderleistungen, Anspruch auf Bildungsurlaub) verbinden (Wachter, Wagner 1995, S. 434).

Auch sind Rentner bereit, unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegende Tätigkeiten zu verrichten, weil und soweit sie „ihren sozialen Status aus der vorangegangenen Berufsposition beziehen“ (Wachtler 1997, S. 65).

Bezüglich der übertragenen Aufgaben zeigte sich eine deutliche Polarisierung:

- Auf der einen Seite werden Rentner mit einfachen, zeitraubenden Arbeiten betraut. Der Einsatz dient primär der Entlastung vergleichsweise qualifizierter Kernbelegschaften bei temporären Schwankungen des Arbeitsvolumens. Gefordert wird ein „unspezifisches weites berufliches Erfahrungswissen“, das sich „möglichst reibungslos in die arbeitsorganisatorischen Lücken fügt, ohne den Bestand regulärer Arbeitsplätze zu gefährden“ (Wachtler, Wagner 1995, S. 436).
- Auf der anderen Seite geht es vor allem darum, durch die nachberufliche Beschäftigung ehemaliger „betrieblicher Leistungsträger“ ein über erhebliche Humankapitalinvestitionen aufgebautes spezifisches, klar definierbares berufliches Expertenwissen (vgl. ebd.) – und zwar unter günstigeren kostenmäßigen und arbeitsrechtlichen Bedingungen – für den Betrieb zu sichern. Dabei handelt es sich nicht selten um die gleichen Personen, die im Rahmen betrieblicher Externalisierungspolitiken vorzeitig ausgeschieden sind.⁹²

Insgesamt – so Wachtler resümierend – „scheint es den Betrieben (...) darum zu gehen, durch die zunehmende Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern und die damit verbundene Deregulierung der Arbeitsverhältnisse

92 Nach eigenen Erfahrungen gehen auch immer mehr Großunternehmen dazu über, anstatt teure Unternehmensberater zu konsultieren, auf ehemalige Mitglieder des Managements als Berater zurückzugreifen (sog. in-house consulting).

die Gestaltbarkeit, die Reagibilität, die Anpassungsfähigkeit ihrer Personalstruktur zu erhöhen“ (Wachtler 1997, S. 65).

6. „Arbeitsplatzprofile“ ausgewählter Teilbranchen des Dienstleistungssektors

6.1 Auswahlkriterien

Da wir im Rahmen dieser Expertise keinen vollständigen Überblick über quantitative und qualitative Entwicklungstendenzen des gesamten Dienstleistungssektors bzw. der Dienstleistungsarbeit leisten können,⁹³ kommt es hier darauf an, Dienstleistungsbereiche auszuwählen, die sowohl „typisch“ als auch „relevant“ sind. Während das Relevanzkriterium vor allem empirisch, d.h. durch die absoluten und relativen Beschäftigtenanteile an der Gesamtstruktur und die quantitativen Entwicklungserwartungen zu bestimmen ist, muß die Definition und Auswahl „typischer“ Dienstleistungsfelder nach inhaltlichen Kriterien erfolgen. Wir unterscheiden daher zunächst zwei entlang der Nachfrage funktional abgegrenzte Dienstleistungssegmente:

- *unternehmensbezogene Dienstleistungen und*
- *personenbezogene Dienstleistungen.*

Für die Differenzierung nach der Nachfragestruktur sprechen vor allem die gängigen Hypothesen zum Wachstum der Dienstleistungen (vgl. dazu etwa Häußermann, Siebel 1995, S. 27 ff.). Insgesamt gilt: „Da der Dienstleistungssektor sehr heterogen ist, hängt sein Wachstum von sehr unterschiedlichen Nachfrageentwicklungen ab (...), nämlich von der Nachfrage der privaten Haushalte nach Dienstleistungen, der intermediären Dienstleistungsnachfrage sowie der Staats- und Auslandsnachfrage nach Diensten“ (Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 9), wobei letzteren „... nur eine relativ geringe Bedeutung für die Entwicklung des privaten Dienstleistungssektors (zu-

93 Daß die Realisierung einer solchen „Gesamtschau“ zumindest mit dem derzeit vorhandenen – höchst verbesserungsbedürftigen – Datenmaterial für den nationalen Rahmen kaum möglich ist und für den internationalen Rahmen prinzipiell unmöglich erscheint, darauf verweisen auch Baethge u.a.: „Insgesamt sind die Ausgangsdaten etwa zur Struktur der Dienstleistungssektoren, zur Verbindung von Industrie- und Dienstleistungsarbeit sowie zur Struktur von Dienstleistungsarbeit und Dienstleistungsbeschäftigung zu unübersichtlich, als daß man globale Szenarien und dies noch schwerpunktmäßig mit der Perspektive Dienstleistungsgesellschaft entwickeln kann“ (Baethge u.a. 1997, S. 72). Dies bedeutet auch von dieser Seite eine erhebliche Einschränkung jeglicher Aussagen über „Rückstände“ und Entwicklungspotentiale bzw. verschiedene Wege oder Modelle in die Dienstleistungsgesellschaft (vgl. Häußermann, Siebel 1995), die auf internationalen Vergleichen beruhen.

kommt)“ (ebd., S. 12).⁹⁴ Dies trifft unmittelbar auf die Nachfragewirkung zu, nicht jedoch auf die Bedeutung, die der Staat als Arbeitgeber für den Tertiarisierungsprozeß hat. Der sektorale Wandel der letzten Jahrzehnte geht nicht zuletzt auf die kontinuierliche Ausweitung öffentlicher Dienstleistungen zurück. Besonders deutlich wurde dies in den neuen Bundesländern, wo die „höhere relative Bedeutung des Dienstleistungssektors (...) nicht Ausdruck eines ‘marktlichen Tertiarisierungsprozesses (ist)’. Vielmehr wird der Dienstleistungsbereich stark durch staatliche Aktivitäten der Gebietskörperschaften und der Bundesunternehmen geprägt sein’ (DIW 1994; 93)“ (Bosch 1996, S. 19).

Die (positiven) Zukunftserwartungen einer weiteren Beschäftigungsexpansion konzentrieren sich dabei vor allem auf spezifische Funktionsbereiche des Dienstleistungssektors: Neben dem mittlerweile stagnierenden, aber gleichwohl quantitativ bedeutsamen Bereich „distributiver“ Dienstleistungen (Handel, Verkehr, Nachrichtenwesen) richten sich die Zukunftshoffnungen vor allem auf die „produktionsnahen und sozialen Dienstleistungen“, die „die dynamischste Entwicklung, das größte Wachstum haben“ (von Bandemer, Hilbert 1995, S. 14).

Die Diskussion zur Entwicklung des Dienstleistungssektors wird dabei schon seit längerem (vgl. etwa Sengenberger 1987) durch die Frage nach den Arbeitsstrukturen einer entwickelten „Dienstleistungsgesellschaft“ geprägt. Die prominenteste These ist in diesem Zusammenhang (und noch gefördert durch internationale Vergleiche vor allem mit den USA) die These einer zunehmenden Polarisierung der Beschäftigungsstruktur in – verkürzt ausgedrückt – „bad jobs“ und „good jobs“ (vgl. etwa Littek 1991, S. 275 f.). Dabei kann die jeweilige Ausprägung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Teilbereichen und Tätigkeitsfeldern des Dienstleistungs-

94 Die von uns vorgenommene Differenzierung spiegelt somit, ohne dies hier näher ausführen zu können, gewissermaßen die theoretische Diskussion wider, die das Dienstleistungswachstum zum einen, in Anlehnung an Fourastié, in der – im Gegensatz zur Nachfrage nach „materiellen Gütern“ – prinzipiellen Unbeschränktheit der (privaten) Nachfrage nach Dienstleistungen und den hier gegebenen geringen Produktivitätsfortschritt (d.h. geringe „Rationalisierbarkeit“ bzw. hohe „Rationalisierungsresistenz“) begründet sieht (vgl. dazu Häußermann, Siebel 1995, S. 27 ff.). Zum anderen steigt die Nachfrage nach den „intermediären“, d.h. unternehmensbezogenen Dienstleistungen im Zuge der Tertiarisierung der Produktion (vgl. dazu Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 11). Daß insbesondere die „Drei-Sektoren-Theorie“ von Fourastié bzw. bestimmte Eigenschaften von Dienstleistungen („uno-actu“-Prinzip, nicht lagerbar, nicht transportierbar u.a.) und daß vor allem die These einer „Nicht-Rationalisierbarkeit“ von Dienstleistungen keine generelle Gültigkeit besitzen, wird seit längerem diskutiert und ist mittlerweile auch unumstritten (vgl. dazu etwa die bei Häußermann, Siebel angeführten Autoren und deren Thesen; Häußermann, Siebel 1995; vgl. auch Baethge u.a. 1997, S. 73 f.).

sektors (auch) auf spezifische Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien zurückgeführt werden. So identifiziert etwa Martin Baethge zwei tendenziell polarisierende Entwicklungspfade in die Dienstleistungsgesellschaft: „Innerhalb der Dienstleistungsbereiche finden wir seit langem wenigstens zwei in ihrer Arbeitsorganisation höchst verschiedenartig ausgelegte Entwicklungspfade der Rationalisierung: Der eine betrifft die personalintensiven Low-Tech-Bereiche, im Handel (speziell: Verkaufsbereich), im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Reinigungsgewerbe und in den unternehmensbezogenen Hilfsdiensten; der andere die tendenziellen High-Tech-Bereiche des Finanzdienstleistungssektors, der Industrie- und Handelsverwaltung und der qualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleister, zu denen die meisten Beratungsfirmen sowie EDV(Software-)-Unternehmen und Werbeagenturen zählen“ (Baethge 1996, S. 17). Während im ersten Bereich vor allem „organisatorisch-personalwirtschaftliche Rationalisierungskonzepte“ dominieren, die der (tayloristischen) Industrierationalisierung entlehnt sind, sind für den zweiten Bereich „systemische“ Rationalisierungskonzepte eher typisch (ebd.). Sehr verkürzt könnte man die Merkmale des ersten Rationalisierungskonzepts mit Kostenreduzierung, arbeitskraftsubstituierende Techniknutzung („Automation“), Personalabbau und/oder Personalflexibilisierung (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung), unterdurchschnittliche Einkommensentwicklung und tendenziell geringere Qualifikationsanforderungen umschreiben. Zu den Mechanismen bzw. Folgen „systemischer“ Rationalisierungsstrategie gehören dagegen eine technische und arbeitsorganisatorische Unterstützung qualifizierter Arbeitskraft, eine Steigerung des Aufgabenvolumens und der -komplexität, eine zumeist überproportionale Einkommensentwicklung u.ä. (vgl. dazu Oberbeck, Neubert 1992).⁹⁵

Die „Polarisierungsthese“ ist insofern für diese Untersuchung von großer Bedeutung, da Merkmale der Arbeits- und Beschäftigungssituation in den einzelnen Dienstleistungsbereichen nach dieser These „... relativ linear mit unterschiedlichen Rationalisierungskonzepten verbunden“ (Oberbeck, Neubert 1992, S. 24) sind. So ist die Frage nach spezifischen Entwicklungstendenzen des privaten Dienstleistungssektors und der daraus resultierenden Heterogenität von Dienstleistungsarbeit für eine Studie, die sich mit den Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen im Dienstleistungssektor auseinanderzusetzen hat, von zentraler Bedeutung.

95 Dabei schließen sich die beiden hier vereinfacht dargestellten „Rationalisierungsstrategien“ weder in der Realität noch in der Theorie keineswegs gegenseitig aus.

Wir werden uns im weiteren Verlauf im wesentlichen darauf beschränken, zwei exemplarische Tätigkeitsfelder des Dienstleistungssektors eingehender zu untersuchen und hinsichtlich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen darstellen: zum einen die EDV-Branche bzw. die qualifizierte Datenverarbeitung als ein „prototypisches“ (s.u.) Arbeitsfeld qualifizierter unternehmensbezogener Dienstleistungen, zum anderen „soziale Dienstleistungen“ als der Teilbereich personenbezogener Dienstleistungen, der allen Prognosen und Erwartungen zufolge angesichts des demographischen und sozialen Wandels deutliche Expansionstendenzen aufweisen wird.⁹⁶

6.2 Qualifizierte unternehmensbezogene Dienstleistungen: Das Beispiel der EDV-Fachkräfte

Für die Expansion des Dienstleistungssektors sind die Dienstleistungen im Bereich der Software- und Computerserviceleistungen in doppelter Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. Zum einen hatte der Anstieg der Computer-Fachkräfte auf (geschätzt) rund 300.000 Beschäftigte Mitte der 90er Jahre (Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 230) einen nicht unerheblichen Anteil an der Expansion qualifizierter Dienstleistungstätigkeiten (vgl. Trautwein-Kalms 1995, S. 73).⁹⁷ Zum anderen sind die Tätigkeitsfelder von Beschäftigten und Betrieben des EDV-Bereichs zum großen Teil direkt oder indirekt auf die Reorganisations- bzw. „Modernisierungsstrategien“ von produzierenden Unternehmen bezogen: direkt, da große Teile des statistisch erfaßten Zuwachses „intermediärer“ Dienstleistungen aus Auslagerungen von Unternehmen bzw. Strategien zur Erhöhung des Fremdleistungsbezugs resultieren (vgl. Bochum 1996, S. 23; Dostal 1991, S. 8), indirekt, da diese Dienstleistungen einen wesentlichen Beitrag zur technisch-organisatori-

96 Die Auswahl spezifischer Teilbranchen folgt dabei der Überlegung, daß die Strukturierung der Dienstleistungen in personen- bzw. unternehmensbezogene Dienste zwar weitverbreitet, daß jedoch diese Zweiteilung für wissenschaftliche Untersuchungen eine sehr hohe Aggregation ist, die kaum detaillierte Aussagen zuläßt.

97 Zwischen 1973 und 1987 verdreifachte sich gar deren Zahl von 73.000 auf 217.000 und verzeichnete damit den „rasantesten Zuwachs“ aller naturwissenschaftlich-technische Berufe (Trautwein-Kalms 1991, S. 216). Allerdings ist eine wirklich exakte Abgrenzung der Computer-Fachleute nicht möglich, da eine ganze Reihe unterschiedlicher und vor allem inkompatibler Datenquellen bzw. Berufs- und Tätigkeitsabgrenzungen existiert. Da die Datenverarbeitungsfachkräfte „von einer klassischen Professionalisierung im Sinne von klaren Ausbildungsgängen, Zugangsregelungen, einflußreichen Berufsverbänden und entsprechendem fach- und berufsbezogenem Mitgliederbewußtsein (weit entfernt sind)“ (Paul 1993, S. 210), sind die Erfassungspotentiale der (noch immer überwiegend „produktionsorientierten“) amtlichen Statistik noch kleiner als ohnehin schon für den Dienstleistungsbereich als Ganzem.

schen Umsetzung solcher Reorganisationsstrategien leisten (vgl. Kerst 1996, S. 157).

Die Beschäftigten in der EDV-Branche, allen voran die Informatiker, haben sich „... in den letzten Jahren nach und nach den Ruf erworben, die Protagonisten der sog. Informationsgesellschaft zu sein. Keine andere Berufsgruppe ist so sehr zum Synonym für die informationselektronische Durchdringung der Gesellschaft geworden wie sie“ (Hartmann 1993, S. 392). Dabei können die hochqualifizierten Angestellten speziell in Software-Entwicklungsunternehmen hinsichtlich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen „als gleichsam prototypisch für die qualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleistungsunternehmen gelten“ (Oberbeck, Neubert 1992, S. 54).

6.2.1 Branchenstruktur und Arbeitsmarktsituation

Die Arbeitsmarktsituation der EDV-Fachleute ist durch einen gravierenden Bruch in der ersten Hälfte der 90er Jahre geprägt. Bis zu Beginn dieses Jahrzehnts war die Arbeitsmarktsituation dadurch gekennzeichnet, daß das Angebot an qualifizierten Computer-Fachkräften geringer war als die stark expandierende Nachfrage. Anfang der 90er Jahre geriet der „permanente Wachstumsprozeß der IT-Branche ins Stocken“ (Döhl u.a. 1997, S. 9), zugleich erhöhte sich das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften durch die bis dahin gegebenen vergleichsweise sehr günstigen Beschäftigungsbedingungen, wie etwa an den enormen jährlichen Steigerungsraten der Informatik-Absolventen von 10 bis 20 % ersichtlich wird (vgl. Hartmann 1993, S. 398; vgl. auch Trautwein-Kalms 1995, S. 76). Mittlerweile hat sich der „Arbeitsmarkt für Computerberufe leicht erholt“ (Dostal 1996).

Diese Entwicklung hat unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation der EDV-Fachkräfte. Stark verkürzt könnte man sagen: War die Lage dieser Berufsgruppe(n) bis zu Beginn der 90er Jahre durch die in der Relation sehr günstige Beschäftigungssituation und – auf der „Negativseite“ – durch eine hohe Belastungsintensität gekennzeichnet, ist die derzeitige Situation durch eine relative Verschlechterung der Beschäftigungssituation bzw. der Arbeitsmarktlage bei gleichzeitig u.U. noch verschärfter Belastungssituation geprägt.

Die Angaben über die Zahl der Beschäftigten in der Software-Entwicklung weisen eine erhebliche Bandbreite auf. Dies resultiert zum einen daraus, daß Software-Entwicklung in einem sehr heterogenen Sample von Betrieben

durchgeführt wird, das von einer Mehrzahl kleiner (z.T. Ein-Personen-) Software-Unternehmen und wenigen großen Software-Herstellern bis hin zu Software-„Abteilungen“ von Hardware-Herstellern bzw. von „Anwendern“ in Industrie, Dienstleistungen und Verwaltungen reicht (vgl. Trautwein-Kalms 1995, S. 72 f.). Zum anderen fällt die Abgrenzung von Computer-Fachleuten bzw. Software-Entwicklern gegenüber anderen Berufen (etwa Ingenieuren) zunehmend schwerer, es gibt, laut Trautwein-Kalms, „über 120 verschiedene Berufsbezeichnungen für Tätigkeiten im DV-Bereich“, entsprechend dieser Unklarheiten und der verschiedenen Datengrundlagen „... schwanken die Zahlen der Computer-Fachleute zwischen 180.000 und 380.000, wobei die höheren Angaben vermutlich realistischer sind“ (ebd., S. 73).⁹⁸ Zudem ist es auf der Basis verfügbarer Statistiken schier unmöglich, zwischen Beratungs-, Entwicklungs-, Service- oder Wartungstätigkeiten zu unterscheiden, zumal die einzelnen Arbeitsgebiete auch innerhalb der Unternehmen immer weniger klar getrennt sein dürften (vgl. etwa Kerst 1996).

Wirft man ein Blick auf die nach Geschlecht und Alter differenzierten Beschäftigtenstrukturen der Computer-Branchen, so zeigt sich ein eindeutiges Bild: „Die Computer-Branche ist jung und männlich“ (Trautwein-Kalms 1995, S. 74; vgl. auch Dostal 1991, S. 8). Als Grund wird vor allem die hohe Belastungs- und Leistungsintensität angesehen (s.u.). Das (insgesamt relativ geringe) Durchschnittsalter der Betriebsbelegschaften variiert in Abhängigkeit von der Betriebsstruktur: „In Softwarehäusern und anderen jungen Computer-Betrieben ist es niedriger, also bei Anfang 30, in Anwenderbetrieben sind die DV-Beschäftigten älter“ (ebd.; vgl. auch Paul 1993, S. 212). Dabei steigt das Durchschnittsalter in den letzten Jahren etwas an, was darauf zurückgeführt wird, daß die Branche selbst „in die Jahre kommt“, aber auch darauf, daß aufgrund der verschlechterten Arbeitsmarktsituation „freiwillige Betriebswechsel seltener werden“ (Trautwein-Kalms 1995, S. 74). Frauen sind eher in den mittel- bis niedrigqualifizierten Bereichen anzutreffen und offensichtlich in besonderem Maße von den sehr belastenden Arbeitsbedingungen betroffen. Darauf deuten sowohl die deutlich niedrigeren Durchschnittsalter der Frauen in dieser Branche hin (vgl. Dostal 1991) als auch, daß sie erst wieder in den Altersjahrgängen zwischen 45 und

98 Dostal ermittelt für 1995 einen Bestand von rund 280.000 „Computer-Fachleuten“ (Dostal 1996, S. 5).

50 Jahren nennenswerte Anteile aufweisen, „wenn also üblicherweise die Beanspruchung durch Familienarbeit abnimmt“ (ebd.).

6.2.2 Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Computer-Fachkräften⁹⁹

Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation der Computer-Fachkräfte war lange Zeit durch eine sehr günstige Entwicklung geprägt. Die Arbeitsmarktsituation war ausgesprochen positiv: Ende der 80er Jahre kamen z.B. auf einen Hochschulabsolventen in diesem Bereich zwei offene Stellen (Schätzung von Friedrich 1988, zit. in: Paul 1993, S. 210). Entsprechend günstig war auch die Einkommensentwicklung (allerdings mit deutlichen geschlechtsspezifischen Differenzen, die sich in den letzten Jahren noch verstärkt haben; vgl. Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 231). In dieses Bild paßte auch die vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote der einschlägigen Berufsgruppen, die für Männern mit 4,1 % rund ein Drittel und für Frauen mit 7,7 % knapp ein Fünftel unterhalb der Arbeitslosenquote aller Berufe lag (sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer: 6,8 %, Frauen: 9,1 %) (vgl. Dostal 1991, S. 12). Vor diesem Hintergrund war auch die relativ hohe Fluktuationsrate dieser Berufsgruppe weniger auf eine vergleichsweise geringe Beschäftigungssicherheit zurückzuführen, sondern eher auf die Dynamik der Branche selbst bzw. auf „... eine speziell bei hochqualifizierten Datenverarbeitungsfachleuten offenbar ausgeprägte berufliche Mobilität bei der Suche nach besser dotierten und inhaltlich anspruchsvolleren Stellen“ (Oberbeck, Neubert 1992, S. 56).

Anfang der 90er Jahre geriet der Expansionskurs der Branche insgesamt ins Stocken, „... die erste Hälfte der 90er Jahre ist von Umsatzeinbußen, sta-

99 Wir differenzieren im weiteren Verlauf die arbeitsplatzbezogene Gesamtsituation der EDV-Fachkräfte – ähnlich wie Herbert Oberbeck und Jürgen Neubert (1992) – in Bedingungen und Merkmale einerseits der *Beschäftigungssituation*, andererseits der *Arbeitssituation*. Zur Beschäftigungssituation rechnen wir eher die „Rahmenbedingungen“ des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses: berufliche Stellung, Vergütung, weitere formale Merkmale (etwa Vollzeit vs. Teilzeit, befristet vs. unbefristet) und die Beschäftigungssicherheit bzw. das Arbeitslosigkeitsrisiko („Prekarität“). Zu den Merkmalen der Arbeitssituation zählen wir insbesondere die Belastungsfaktoren „im engeren Sinne“ (physische und psychische Belastungen), räumliche und zeitliche Flexibilität Anforderungen, die Qualifikationsanforderungen, den Qualifizierungsbedarf, die Tätigkeitsmerkmale und die Handlungsspielräume. Diese Differenzierung ist zunächst eher analytischer Natur und dient der Strukturierung der Gesamtsituation. Damit darf keineswegs übersehen werden, daß auch spezifische Bedingungen der Beschäftigungssituation (insbesondere etwa die Arbeitsplatzunsicherheit) oder ein „kontinuierlicher“ Qualifizierungsbedarf, wie er gerade für die IT-Branche typisch ist, als hochgradig belastend eingestuft werden müssen.

gnierenden oder rückläufigen Gewinnen, Verlusten, Massenentlassungen, Betriebsstillegungen und Firmenübernahmen geprägt“ (Döhl u.a. 1997, S. 9). Dies blieb natürlich nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungssituation der EDV-Fachkräfte: Die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich nur noch wenig, dagegen stieg zwischen 1993 und 1994 die Zahl der arbeitslosen Computerfachleute um 20 %, ein Jahr zuvor sogar um 50 % (Dostal 1996, S. 7). Allerdings erfaßt die Arbeitsamtsstatistik nur einen (immer kleineren) Teil der Erwerbstätigen dieser Branche (v.a. die zahlreichen „Freiberufler“) und auch nur einen Teil der arbeitslosen DV-Fachkräfte (vgl. Trautwein-Kalms 1995, S. 75). Die Einkommensentwicklung verschlechterte sich relativ, d.h., die überdurchschnittlichen Einkommen dieser Branche nähern sich den Durchschnittseinkommen vergleichbarer Akademikerberufe zunehmend an, weisen allerdings beträchtliche „interne“ Differenzierungen auf, in erster Linie entlang der (knappen, aktuell gesuchten) Qualifikation und des (abforderbaren) Leistungsvermögens (vgl. Bispinck, Trautwein-Kalms 1997).

Die Beschäftigungssituation der Computer-Fachkräfte scheint sich daher Mitte der 90er Jahre ansatzweise zu „normalisieren“ (im Sinne der Beschäftigungszuwächse und der Einkommensentwicklung) und zu „konsolidieren“ (im Sinne einer „Erholung des Arbeitsmarktes“). Allerdings sehen sich die Branche und die in ihr Beschäftigten veränderten und zum Teil wachsenden Anforderungen ausgesetzt. Für die Informationstechnologie gilt im engeren Sinne zunehmend, daß „der Charakter der IT als Rationalisierungstechnik auch im eigenen Unternehmen ausgeschöpft (wird)“ (ebd., S. 228). Im weiteren Sinne gilt für diese Branche in besonderen Maße, was für alle qualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleistungen gilt: Deren Dienstleistungsangebot ist überwiegend „reflexiv“, d.h. auf die technisch-organisatorische Bewältigung veränderter Umweltbedingungen von Unternehmen ausgelegt. In der Folge ist die Ausdifferenzierung dieser Dienstleistungen zum einen „... ein Ergebnis des Wandels, zum anderen geraten sie nun selbst unter Bedingungen, die denen ihrer Klienten ähneln“ (Kerst 1996, S. 156). Dies wirkt sich nicht nur auf die Beschäftigungssituation der EDV-Fachkräfte aus, sondern ebenso auf zum Teil verschärfte, zum Teil neue Merkmale der Arbeitsbedingungen.

Merkmale der Arbeitssituation von EDV-Fachkräften

Die Arbeitssituation der Computer-Fachkräfte wird übereinstimmend von allen Autoren als sehr belastend eingestuft. Der beschriebene Strukturwan-

del der IT-Branche und die zum Teil verschärften Anforderungen an die einzelnen Unternehmen – v.a. größerer Konkurrenzdruck, „harte Zeit- und Kostenconstraints“, der Trend zu größerer „Markt- bzw. Kundennähe“ und die Erweiterung des Aufgabenspektrums (vom Anbieter technischer Lösungen zum umfassenden Service aus Beratung, Problemanalyse bzw. -definition bis hin zu Wartung, Betreuung und Schulung) (vgl. dazu etwa Kerst 1996) – haben einerseits zu neuen bzw. gewandelten Aufgabenfeldern geführt, andererseits den ohnehin schon hohen Druck auf die Beschäftigten teilweise weiter gesteigert.

Hinsichtlich der *Arbeitszeitstrukturen* können die Arbeitsverhältnisse im IT-Bereich als hochgradig flexibilisiert gelten. Neben den „klassischen“ Belastungsfaktoren wie Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit ist es insbesondere das Volumen der durchschnittlichen Arbeitszeit, das als hochbelastend eingestuft werden muß (vgl. Trautwein-Kalms 1991; Oberbeck, Neubert 1992; Paul 1993; Bispinck, Trautwein-Kalms 1997). Mehrarbeit ist dabei eher die Regel als die Ausnahme und wird nur selten komplett abgegolten. Dazu kommt, daß trotz des vergleichsweise großen Arbeitszeitvolumens die (Projekt-)Arbeiten häufig unter relativ hohem Termindruck durchgeführt werden müssen. Dabei schlägt insbesondere die Kombination aus „... einer hohen und wachsenden Arbeitsbelastung, einer Intensivierung der Arbeit und einem extensivem Arbeitszeitvolumen ...“ auf eine „... gewisse angespannte Grundbefindlichkeit“ bei Beschäftigten der Computerindustrie (durch), die Simonsmeier (1992, S. 207) als „ständige Überforderung kennzeichnet“ (Paul 1993, S. 213).¹⁰⁰

Zur Ausweitung der Arbeitszeit und insbesondere zur weitverbreiteten Tendenz zunehmend fließend werdender Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit tragen auch die hohen, sich zudem verändernden *Qualifikationsanforderungen* bzw. der *ständige Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf* bei (vgl. auch Moldaschl 1998). Einerseits steigen die Anforderungen an berufsübergreifende Qualifikationen und „extrafunktionale“ („soziale“) Qualifikationen wie Kooperationsfähigkeit bzw. -erfahrung, Kommunikationsfähigkeit u.ä. – der „Stellenwert des informatorischen Fachwissens im engeren Sinne nimmt tendenziell ab“ (Kerst 1996, S. 145), andererseits ist eine hochinnovative Branche wie die IT-Branche durch ständige Neuerungen

100 Die hier zitierte Studie der Fachhochschule Frankfurt läßt erahnen, daß „angespannte Grundbefindlichkeit“ zumindest für einen Teil der EDV-Beschäftigten eher eine untertriebene Befindlichkeitsbeschreibung ist (vgl. auch weitere bei Paul (1993) genannte Beispiele).

und entsprechend kurze „Innovationszyklen“ gekennzeichnet (vgl. Trautwein-Kalms 1995, S. 125 ff.). Der dadurch ausgelöste „Zwang zu *selbständiger* Weiterbildung“ (Moldaschl) hat dabei teilweise über die Verknappung der Freizeit hinausreichende Auswirkungen auf die private Lebenssituation (vgl. ebd., S. 131, S. 223 f.).¹⁰¹

Nach den vorliegenden Befunden ist das *Aufgabenspektrum* der EDV-Fachkräfte durch zunehmende Komplexität gekennzeichnet, die vor allem daraus resultiert, daß sich die Kundenanforderungen verändern bzw. komplexer werden. Dabei scheint sich vor allem eine Abkehr von der rein technischen Entwicklung formaler Lösungen abzuzeichnen. Vom Software-Dienstleister wird in zunehmendem Maße auch die Analyse bzw. Definition der Aufgabenstellung erwartet, hier entstehen vermehrt „Beratungsfunktionen“, die einen deutlich intensiveren Austausch mit den jeweiligen Kunden und dessen „Problem“ implizieren (Stichwort: „Benutzerintegration“). Zu den „normalen“ Aushandlungsprozessen innerhalb der zumeist teamförmig ausgerichteten Arbeitsorganisation der Software-Entwickler kommen so in zunehmenden Maße auch Aushandlungsprozesse mit den Kunden. „Konfigurationen“, die zur erfolgreichen Implementation von Software-Entwicklungen führen, sind demzufolge das „Ergebnis verschiedener Akteure und Interessengruppen – so etwa unterschiedliche Nutzergruppen. Die Schwierigkeit der Software-Entwicklung besteht darin, innerhalb der Projektgruppe die konkurrierenden Systemvorstellungen auszugleichen, die relativ groben Arbeitsziele feinzuregulieren und im Kontakt mit den Kunden Managementaufgaben zu übernehmen“ (Paul 1993, S. 215).¹⁰² Erschwert werden diese Prozesse da-

101 Dabei sind gerade die Software-Entwickler u.U. spezifischen Dilemmata ausgesetzt. Ihre eigene Arbeit trägt wesentlich zur „Entwertung“ des vorhandenen (Experten-) Wissens bei und ist somit mitentscheidend für den kontinuierlichen Weiterbildungszwang; darauf gerichtete Bemühungen erscheinen jedoch angesichts des raschen Innovationstempos „fast wie der Wettlauf zwischen dem Hasen und dem Igel“ (Trautwein-Kalms 1995, S. 130). Daß mit der Software-Entwicklung noch eine weitere – für die Entwickler hochproblematische – Tendenz einhergehen kann, darauf verweist Hartmann: Professionalisierungs- und Standardisierungsprozesse, die auch auf die Berufsgruppe der Informatiker zutreffen (Professionalisierung) bzw. an denen sie technisch-organisatorisch wesentlich beteiligt sind („Standardisierung“), führen langfristig zu einer „Aufspaltung professioneller Arbeit in gering- und hochqualifizierte Tätigkeiten“ („Proletarisierungsthese“). Für die Informatiker kommt Hartmann zu dem Schluß, bezogen „... auf die Prognosen der skizzierten Professionalisierungstheorien bedeutet das, daß die Proletarisierungsverfechter der Wirklichkeit erheblich näher kommen als die Anhänger der Professionalisierungsvorstellungen. Es kommt ganz eindeutig zu keiner auch nur halbwegs umfassenden Professionalisierung der Informatiker. Es dominiert vielmehr die Tendenz zur Spaltung der Berufsgruppe“ (Hartmann 1993, S. 417).

102 Von den genannten Autoren wird darauf verwiesen, daß sich die Software-Entwicklung zunehmend wegorientiert vom (typischen) „Phasenmodell“ (d.h. einer Abfolge von Einzelaktivitäten, die hintereinander abgearbeitet werden, angefangen von Prob-

her u.a. dadurch, daß neben der technischen Ebene auch die betriebspolitische Ebene (beim Kunden) und die hier vorhandenen Konflikte einbezogen bzw. ausgeglichen werden müssen (vgl. ebd.), aber auch dadurch, daß sich im Zuge der Auslagerung von DV-Funktionen beim Anwender (d.h. Kunden) das Software-Unternehmen von „der Expertenkommunikation (...) dann auf die Kommunikation mit technischen Laien umstellen (muß)“ (Kerst 1996, S. 144). Im Ergebnis ist demzufolge das Aufgabenspektrum in vielen Fällen durch eine Anreicherung um Beratungs-, Planungs- und Managementfunktionen gekennzeichnet, die – neben dem technischen Wissen – ein hohes Maß an Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie zunehmend Kenntnisse über die Produkt- und Organisationsstrukturen des Anwenders erfordern.

Damit erhöhen bzw. erweitern sich jedoch nicht nur die Qualifikationsanforderungen, die Arbeit wird angereichert (ein Mitgrund für das hohe Arbeitszeitvolumen), aber auch in *räumlicher Hinsicht flexibilisiert*. Dazu tragen *zum einen* die skizzierten Entwicklungslinien der Aufgabendefinition bei: Je enger die Hersteller-Kunden-Kontakte sind bzw. je mehr die Software-Entwickler in die betriebspolitischen Abläufe und die Problemdefinition beim Kunden einbezogen sind (bzw. werden müssen) oder auch je mehr Wartung, Service und Schulung zu ihrem Aufgabengebiet gehören, desto mehr wird über die Forderung nach „Entwicklung vor Ort“ bzw. über häufige Reisen und Außenkontakte berichtet (vgl. etwa Paul 1993, S. 214; Kerst 1996, S. 145; Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 231). Zum anderen wird zugleich mit der schleichenden Verflüssigung der Grenzen von Arbeit und Privatleben (und der Entstehung neuer Grauzonen von Beschäftigungsverhältnissen) in vielen Fällen auch die räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort aufgehoben. Dies geschieht vor allem bei der „Freizeit-Arbeit“ (als Folge der „Arbeitszeit-Freiheit“; Moldaschl 1998), sei es zum Zwecke der Qualifizierung, zum Aufholen von Projektrückständen oder als ohnehin ein-

lemanalyse über Systementwürfe und Programmierung bis hin zu Installation und Wartung) und hin zu einem „evolutionären“ Entwicklungsmodell, das – in enger Abstimmung mit dem Kunden – auch die Revidierung einzelner Teilziele und die permanente Abstimmung vorsieht. Allerdings kommen etwas ältere Ergebnisse zu dem Schluß: „In der Praxis dominieren Modelle ohne oder mit nur passiver Benutzerbeteiligung“ (Paul 1993, S. 207). Deren weitere Verbreitung scheint vor allem – obwohl von den meisten Beteiligten befürwortet – an „potentiellen Widersprüchen in den skizzierten Rahmenbedingungen“ zu scheitern (vgl. Kerst 1996, S. 145), insbesondere an vorab festgelegten Kostenrahmen, an in der Realität kaum revidierbaren Vereinbarungen und Zielen oder auch an den engen Zeitrahmen.

zige Möglichkeit, knapp kalkulierte Projekte termingerecht abschließen zu können.¹⁰³

Diesen, insgesamt als relativ belastend einzustufenden Merkmalen der Arbeitssituation von EDV-Fachkräften steht allerdings auch eine Reihe ambivalenter zu bewertende Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitssituation gegenüber. Neben den immer noch (bzw. teilweise wieder) relativ guten Arbeitsmarktchancen und Verdiensten („Unsicherheit auf hohem Niveau“; Trautwein-Kalms 1995, S. 115) wird insbesondere über eine hohe („intrinsische“) Arbeitsmotivation, eine hohe Identifikation mit den Arbeitsinhalten, große Entscheidungs- und Handlungsspielräume („Autonomie“), insgesamt „herausfordernde und ganzheitliche Aufgaben von hinreichender Komplexität und Möglichkeiten der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz“ (Frese, Brodbeck 1992, S. 6, zit. in: Paul 1993, S. 213), „moderne“ teamförmige und partnerschaftliche Arbeitsorganisationsformen und eine „positive Selbsteinschätzung als Kämpfer ‘an der vordersten Front des technischen Fortschritts’ (Friedrich 1988, S. 680)“ (Paul 1993, S. 208) berichtet. Daß diese Merkmale jedoch auch eine Gegenseite haben und als hochbelastend empfunden werden können, darauf deuteten bereits die vorangestellten Ausführungen hin (Beispiele etwa bei Paul 1993). „Weiche“ Methoden der Leistungskontrolle, „unbeschränkte Entfaltungsmöglichkeiten“, ein hohes Maß an „Zeitsouveränität“ oder auch die weitgehende Identifikation mit dem Produkt können – vor allem in Kombination mit behindernden Arbeitsstrukturen (etwa Eingriffe der Vorgesetzten), knappen Kalkulationen, unklaren Aufgabenstellungen, ressourcenbedingten Zwängen u.ä. – durchaus zu gravierender Überlastung und zur völligen „Selbstverausgabung“ führen. „Als Gegenleistung für diese unbeschränkten Entfaltungsmöglichkeiten verlangt die Firma viel – beinahe alles“ (T.J. Peters, zit. bei: Moldaschl 1998, S. 27).

6.2.3 Zwischenfazit: EDV-Dienstleistungen – Chancen für Ältere?

Zunächst muß an dieser Stelle festgehalten werden, daß hier nur ein kleiner Ausschnitt der Tätigkeitsfelder bzw. der Beschäftigungs- und Arbeitssitua-

103 Ein etwas anders gelagerter Fall, dessen Auswirkungen durchaus kontrovers diskutiert werden, ist die Telearbeit, eine Arbeitsform, für die Tätigkeiten der Daten-/Texterfassung und Programmierung nach einer Umfrage hochgradig geeignet erscheinen (vgl. Dostal 1995, S. 538). Hierbei wäre zu fragen, ob Telearbeit nicht „unter der Hand“ und weitgehend in (vor allem auch finanzieller) Eigenverantwortung im EDV-Bereich schon längst eine weitverbreitete Arbeitsform ist, wohingegen ihr „offizieller Verbreitungsgrad“ mit geschätzt rund 150.000 Telearbeitsplätzen sich – gemessen an der Diskussion über diese Arbeitsform – relativ bescheiden ausnimmt.

tion von Angestellten der „EDV-Branche“ etwa näher beleuchtet wurde. Allerdings – das wurde eingangs erwähnt – erscheinen gerade die Software-Entwickler, die in dieser Darstellung dominierten, bzw. die Software-Entwicklungsunternehmen als gleichsam „prototypisch“ für qualifizierte, technisch-organisatorische Dienstleistungen. In den zentralen Merkmalen ihrer Beschäftigungs- und Arbeitssituation repräsentieren die hochqualifizierten Computer-Fachleute möglicherweise, so resümiert Trautwein-Kalms 1991 – hier allerdings mit Blick auf die Chancen einer wirksamen Arbeitnehmervertretung –, „als Minderheit Arbeitsperspektiven (Deregulierung), Interessenvertretungsstrukturen (geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad) und Bewußtseinslagen (‘Individualisierung’), die sich morgen als allgemeine Probleme für die Durchsetzung kollektiver Arbeitnehmerinteressen stellen“ (Trautwein-Kalms 1991, S. 228; vgl. dazu auch 1995, S. 80).

Innerhalb der qualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist die IT-Branche mit Sicherheit eine der „innovativsten“ Teilsektoren. Erwartet wird, daß sich deren Expansion im Anschluß an die „Software-Krise“ in den letzten Jahren bzw. im Anschluß an die Konsolidierung der Branche weiter fortsetzt.¹⁰⁴ Auch wenn sich die Verheißungen der 80er Jahre nicht erfüllt haben (vgl. Trautwein-Kalms 1995, S. 79), gehören die EDV-Bereiche eindeutig zu den Wachstumsbranchen, von denen auch in den nächsten Jahren – trotz der prognostizierten Produktivitätsfortschritte – durchaus auch positive Beschäftigungseffekte erwartet werden können¹⁰⁵ (vgl. dazu etwa Dostal 1995, S. 531).

Dabei ist allerdings zu konstatieren, daß die gegenwärtige und zukünftige Arbeitsmarktentwicklung andere Beschäftigungswirkungen beinhalten wird als die „Boomphase“: Ging dort der Zuwachs an neuen Stellen fast ausschließlich auf Zusatzstellen zurück, kommt es bei stagnierender oder nur leicht steigender Nachfrage, vor allem aber angesichts des (mittlerweile) relativ großen Arbeitskräfteangebots, vermehrt zu Austauschprozessen.

104 Dazu dürfte maßgeblich auch der Bereich der Telekommunikation beitragen, wie bei einem Blick in die Stellenanzeigen überregionaler Tageszeitungen unmittelbar ersichtlich wird.

105 Dabei sind allerdings wiederum direkte und indirekte Wirkungen zu unterscheiden: direkte Zuwächse in den EDV-Tätigkeiten etwa durch forciertes Outsourcing bzw. steigende Nachfrage, indirekt können diese jedoch zu Beschäftigungsverlusten in anderen Bereichen führen (wiederum als Folge von Auslagerungen oder auch durch ihren – zumindest teilweise gegebenen – Charakter als „Rationalisierungstechnologien“).

Daß dabei Ältere und Frauen keine besonders guten Karten haben, wird deutlich, wenn man die alters- bzw. geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten von Computer-Fachkräften betrachtet: Männer mit Computer-Berufen finden nach einer „Einstiegsphase“ eine relativ günstige und stabile Arbeitsmarktsituation vor. Diese Phase erstreckt sich bis etwa zum Alter von 53 Jahren, dann steigt die Arbeitslosenquote drastisch an. Während sich in den Jahrgängen von ca. 28 bis 52 Jahren die Arbeitslosenquote der Computer-Fachkräfte ohne Hochschulausbildung bei ca. 7 % bewegt und die der Arbeitskräfte mit akademischen Abschluß bis Anfang des vierten Lebensjahrzehnts sogar zumeist deutlich unter 5 % liegt, steigt die Quote für beide Qualifikationsstufen bis zum Alter von 55 Jahren zunächst auf 17 bis 18 % an, um dann ab 56 Jahren bei mindestens 20 % (ohne Hochschulabschluß) bzw. sogar bei mindestens 25 % (mit Hochschulabschluß) zu liegen.¹⁰⁶ Die Arbeitslosenquote weiblicher Computer-Berufe weist einen sehr ähnlichen Verlauf auf, allerdings auf deutlich höherem Niveau: Die Quote der mittleren Altersjahrgänge (24 bis 53 Jahre) pendelt nach einer ähnlichen „Einstiegsphase“ für Fachkräfte ohne Hochschulabschluß (praktisch immer) zwischen 10 und 15 % bzw. zwischen 5 und 10 % für akademisch ausgebildete Computer-Fachfrauen in den Alterskohorten von ca. 30 bis 39 Jahre und bei ca. 12 bis 13 % zwischen 40 und 54 Jahren. Ab 55 Jahren liegt die Arbeitslosenquote immer deutlich über 15 %, zumeist sogar deutlich über 20 % (vgl. dazu Dostal 1996, S. 11 ff.). Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß der Arbeitsmarkt für Computerberufe deutliche geschlechts- und altersspezifische Unterschiede aufweist: „Je nach Geschlecht und Alter ist das Risiko, in einem Computerberuf arbeitslos zu werden und zu bleiben, unterschiedlich groß. Nach einer kurzen Einstiegsphase mit leicht höherer Arbeitslosigkeit beginnt eine längere Phase geringer Arbeitslosigkeit, die bei Männern mit Hochschulausbildung am niedrigsten liegt und bei Frauen ohne Hochschulausbildung am höchsten. In den mittleren Altersgruppen haben es demnach Frauen schwerer, Beschäftigung zu finden und zu halten, während in höherem Alter sowohl Männer als auch Frauen erheblichen Beschäftigungsproblemen gegenüberstehen“ (Dostal 1996, S. 12 f.).

Dabei ist die IT-Branche in den letzten Jahren durch „neue Branchenkonturen und Unternehmensstrukturen“ gekennzeichnet. Übernahmen bzw. Fusionen, Verdrängungen und die Markteintritte branchenfremder Unternehmen (etwa aus der Energiewirtschaft, dem Medien- oder Kommunikationssektor)

106 Die vergleichsweise „günstigere“ Arbeitslosenquote der EDV-Fachleute ohne Hochschulabschluß, die zunächst etwas überrascht, wird im vorliegenden Material nicht erklärt.

verändern das Bild der Branche. Für viele der (immer noch dominierenden) Kleinst- oder Kleinbetriebe am Markt stellt sich zunehmend die Frage der Überlebensfähigkeit angesichts der Konkurrenz von (vor allem kapitalstarken) „global players“ (vgl. Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 229 f.). Dennoch bietet sich – gerade angesichts sinkender Profitmargen – für kleinere Unternehmen auch weiterhin die Chance, Nischen zu besetzen, d.h. sich zu spezialisieren, aber oft auch, „sich mit *geringeren Profitmargen* zu zufrieden zu geben, einen Anteil auf dem IT-Markt zu erringen, den die großen – zum Teil stark von den internationalen Börsenbewegungen abhängigen – Unternehmen nicht mehr als ausreichend profitabel betrachten und dementsprechend aufgeben. (...) Geringere Profitmargen enthalten andererseits hohe Risiken für ein längerfristiges Überleben auf dem Markt“ (Döhl u.a. 1997, S. 13).

Verändert hat sich aber auch das „Tätigkeitsprofil“ der EDV-Branche. Und dies in zweierlei Hinsicht: Zum einen haben sich in den letzten Jahren die Standardisierungstendenzen massiv verstärkt, d.h., die Anteile von Standard-Software steigen, die Geschäftsprozesse werden zunehmend routinisiert und standardisiert (vgl. Hartmann 1993). Zugleich nimmt die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse drastisch zu (v.a. Scheinselbständigkeit, befristete Beschäftigung u.ä.). Zum anderen – damit unmittelbar zusammenhängend – findet offensichtlich eine Verschiebung hin zu neuen Geschäftsfeldern statt, wobei „... Tätigkeiten von klassischen Operators und Programmierern oder vorwiegend elektrotechnisch geschulten Technikern zugunsten von Service- und Beratungsaufgaben, technischer Entwicklungen und ihrer Betreuung (Netzwerke) oder Vertriebsarbeit zurückgehen“ (Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 230).

Faßt man nun die vorangestellten Ausführungen zur Beschäftigungs- und Arbeitssituation sowie zur Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklung zusammen, dann lassen sich Aspekte für positive, aber auch für negative Beschäftigungsoptionen Älterer benennen.

Für eine Beschäftigung Älterer im EDV-Bereich als einem spezifischen Teilssektor qualifizierter unternehmensbezogener Dienstleistungen sprechen:

- die zu erwartende weitere Expansion der Branche bzw. die mit Sicherheit noch weiter zunehmende Bedeutung der IuK-Technologien

- und (möglicherweise) die Zunahme intermediärer Funktionen innerhalb des IT-Sektors, bei denen sowohl „berufsfremde“ (anwendungsbezogene Kenntnisse oder auch Erfahrungen bei der Organisation von Geschäftsprozessen) als auch „extrafunktionale“ Qualifikationen und Kompetenzen stärkeres Gewicht erhalten (Beratung, Kommunikation, Kooperation u.ä.);
- ambivalent zu bewerten sind die Prozesse der Flexibilisierung bzw. Entstandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse: Diese können sowohl als „Verdrängungsprozesse“ in prekärere und schlechter bezahlte Beschäftigungsfelder als auch als Entstehung neuer, eventuell „altersadäquatere“ Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere Telearbeit, freiberufliche Beratertätigkeiten, Selbständigkeit) gewertet werden.¹⁰⁷

Negativ zu bewerten sind jedoch:

- das (zunächst noch) steigende Angebot an qualifizierten jüngeren Arbeitskraftanbietern (aus dem Bildungssystem oder auch, allerdings in abnehmenden Maße, aus anderen Branchen/Berufen) – vor allem in Zusammenhang mit den zumindest teilweise „drastischen Verjüngungsstrategien bei manchen Konzernen“ (Trautwein-Kalms 1995, S. 74; vgl. auch Hönicke 1995);
- die insgesamt hochbelastende Arbeitssituation (und hier vor allem die hohen räumlichen und zeitlichen Flexibilitätserfordernisse und die hohe Verausgabungsintensität), die sich insbesondere für die Beschäftigungssituation von Frauen, wohl aber auch von Älteren, negativ bemerkbar macht (vgl. etwa Trautwein-Kalms 1995, S. 79; Oberbeck; Neubert 1992, S. 56; Bispinck, Trautwein-Kalms 1997, S. 231);
- die hohe „Innovationsintensität“, die einen kontinuierlich (und zumeist sowohl privat zu organisierenden als auch zu finanzierenden) großen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsbedarf mit sich bringt und die sowohl die Chancen für einen (längeren) Berufsverbleib als auch die Chancen für „Quer-“ oder Wiedereinsteiger(innen) zumindest mindern können;

107 In der Regel wird jedoch davon auszugehen sein, daß zumindest mit den verschiedenen Spielarten von „Selbständigkeit“ und den befristeten Tätigkeiten deutliche Abstriche hinsichtlich sozialer Absicherung und auch Entlohnung verbunden sein werden.

- die dominierende (und im Zuge forcierter Outsourcing-Prozesse u.U. noch zunehmende) kleinbetriebliche Struktur dieser Teilbranche, die generell in der Regel mit schlechteren Beschäftigungsbedingungen (bezüglich Kündigungsschutz, Gratifikation, Aufstiegschancen, Interessenvertretung u.ä.) einhergeht.

6.3 Personenbezogene Dienstleistungen: Das Beispiel der Pflegeberufe

6.3.1 Diskussionszusammenhänge: Pflegenotstand und Reform des Gesundheitswesens

Neben den unternehmensbezogenen gelten insbesondere die personenbezogenen Dienstleistungen als „Motor“ forcierter Tertiarisierungsprozesse. Dies gilt in besonderer Weise für das Gesundheits- und Veterinärwesen, die das „Kerngeschäft des Sozial- und Gesundheitswesens“ (Badura, Hungeling 1997, S. 471) ausmachen: Dieser Wirtschaftszweig ist nach dem Einzelhandel mit bundesweit rund 1,9 Mio. Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 1997) der zweitgrößte Dienstleistungssektor¹⁰⁸ und nach den Rechts- und Wirtschaftsberatungen derjenige Dienstleistungssektor mit den zweitgrößten Wachstumsraten. 1995 waren in Westdeutschland zweieinhalbmals so viele Personen in den entsprechenden Institutionen beschäftigt wie noch 1970. Der gesamte Beschäftigungszuwachs in den letzten 25 Jahren betrug über 1,1 Mio. Personen (vgl. Kap. 4, insbes. Tab. 2). Diese positive Entwicklung wird aller Voraussicht nach auch weiter anhalten. Der Grund hierfür sind vielfältige Veränderungen: Der demographische Wandel, der auch mit einem Zuwachs an „pflegebedürftigen“¹⁰⁹ Menschen einhergehen dürfte, die Zunahme chronischer und degenerativer Krankheiten, Bewußtseinsänderungen in der Bevölkerung („zunehmende Wichtigkeit von qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung“; vgl. Landenberger 1997, S. 292), aber auch die Erosion von „traditionellen“ Pflegenetzwerken tragen zu einem ständig steigenden Bedarf an Gesundheitsdienstleistungen bei (vgl. etwa Bäcker u.a. 1995).¹¹⁰

108 Badura und Hungeling weisen darauf hin, daß das „... Sozial- und Gesundheitswesen (...) hinsichtlich des Umsatzes, der Zahl der Arbeitsplätze, seiner Steuerkraft und seines Beitrags zum Sozialprodukt den bei weitem größten Wirtschaftszweig (bildet). 1995 wurden allein im Gesundheitswesen ca. 500 Mrd. DM zum großen Teil für personenbezogene Dienstleistungen ausgegeben“ (1997, S. 462).

109 Bäcker u.a. verweisen in diesem Zusammenhang darauf, daß „die Probleme des Alters zu vielfältig geworden (sind), um sie mit ‘Pflegebedürftigkeit’ zu beschreiben“ (Bäcker u.a. 1995, S. 15).

110 Auch für diesen Bereich wird teilweise – wiederum mit Blick auf die USA – auf ein „unterdurchschnittliches Beschäftigungsniveau“ und darauf verwiesen, daß der Gesundheitssektor zu rund 20 % am US-amerikanischen „Jobwunder“ beteiligt ist (vgl. Badura, Hungeling 1997, S. 462 f.). Verhaltener fallen allerdings Prognosen aus, die die beschäftigungssparenden Technologien, technisch-organisatorische Rationalisierungseffekte und vor allem den wachsenden Kostendruck im (öffentlich finanzierten) Gesundheitswesen einbeziehen (vgl. Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 35 f.). Insgesamt – so Landenberger und Lohr – steht die „Zukunft der Sozial- und Gesundheitsberufe

Dabei stehen hier insbesondere die Pflegeberufe im Mittelpunkt. Dies ist zum einen darin begründet, daß die Pflegekräfte den größten Beschäftigtenanteil innerhalb des Gesundheitsbereichs stellen (vgl. dazu Landenberger 1997, S. 292), zum anderen aber auch, daß diese Berufsgruppe (insbesondere natürlich die Altenpflegekräfte) – wie bereits angedeutet – in besonderer Weise direkt auf den demographischen Wandel bezogen sind.¹¹¹

Die Entwicklung des Sozial- und Gesundheitswesens und insbesondere auch der Pflegeberufe wird dabei vor dem Hintergrund einer Reihe von Entwicklungs- bzw. Wandlungstendenzen diskutiert:

- Der beherrschende Diskussionszusammenhang der letzten Jahre ist dabei mit Sicherheit das Problem der Anpassung von Pflegeangebot und Pflegebedarf, d.h. der seit ca. Mitte der 80er Jahre konstatierte „Pflegenotstand“.¹¹² Damit wird insbesondere das Zusammentreffen

(...) in einem Spannungsfeld zwischen weiterhin steigendem Bedarf an sozialen Diensten und Gesundheitsleistungen einerseits und der Knappheit öffentlicher Mittel zur Finanzierung dieses Bedarfs“ (Landenberger, Lohr 1993, S. 48). Bislang weitgehend unbeachtet ist auch die Wirkung einer demographisch bedingt sinkenden Bevölkerungszahl auf die Gesamtnachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen und die Frage, inwiefern sich daraus spezifische Folgen auch für den Gesundheitssektor ergeben.

111 Die folgenden Darstellungen beruhen eher auf den Gemeinsamkeiten der beiden großen Gruppen von Pflegekräften (d.h. Krankenpflege- und Altenpflegekräfte). Da es jedoch auch erhebliche Unterschiede zwischen diesen Berufsgruppen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktsituation, ihrer Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsbedingungen gibt, werden wir teilweise auch differenziertere Betrachtungen vornehmen.

112 Der Begriff „Pflegenotstand“ kann dabei – über die hier angedeutete (zunächst eher quantitative) Problematik hinaus – in (mindestens) zwei, allerdings eng miteinander verknüpfte Komponenten differenziert werden: zum einen in die quantitative Problematik, die den Begriff „Personalnotstand“ (vgl. Dunkel 1994, S. 24) auch trotz der expansiven Ausweitung der Pflegebeschäftigten rechtfertigt. Der Begriff „Pflegenotstand“ kann sich zum anderen aber auch auf die Reformbedürftigkeit der „Pflegequalität“ bzw. des Pflegeangebotes erstrecken (vgl. dazu etwa Spieß, Wagner 1993, S. 293 f.), die nicht ausschließlich auf Personalmangel zurückzuführen ist, sondern – damit allerdings eng verknüpft – auch auf die Zunahme der Pflegeintensität. Etwa im Bereich der Altenpflege ist dies nicht zuletzt auch eine Folge des im Gesetz zur Pflegeversicherung nochmals festgeschriebenen Grundsatzes: „Ambulante Versorgung vor stationärer Versorgung“ (vgl. dazu auch Geiser 1995, S. 104). Veränderte Belegungsstrategien stationärer Einrichtungen und gestiegene Möglichkeiten (in finanzieller und technischer Hinsicht) einer ambulanten Pflege, aber auch das schlechte Image von Altenpflegeeinrichtungen in der öffentlichen Darstellung („Das Altenheim gilt nur noch als letzter Ausweg“) führten zu einer „dramatisch veränderten“ Struktur der Heimbewohner: Der Anteil der „schwer pflegebedürftigen“ Bewohner stieg von 21 % im Jahr 1970 auf 51 % im Jahr 1991, die Verweildauer sinkt, das Durchschnittsalter steigt, die Zahl der Sterbefälle wächst, ebenso Zahl und Anteil verwirrter oder psychisch kranker älterer Patienten (Rückert 1992; Bäcker 1988, zit. in: Dunkel 1994, S. 35 f.; vgl. für die Krankenpflege etwa Kühnert 1995, S. 177). Ähnlich argumentiert Weidner (1995), der die Problematik des „Pflegenotstands“ auf „sich gegenseitig bedingende und voneinander abhängige Faktoren“ zurückführt, „... die besonders deutlich in folgendem circulus vitiosus werden: Schlechte Arbeitsbedingungen führen zu

zweier Entwicklungen etwa seit Ende der 80er Jahre umschrieben: „einerseits ein steigender Pflegebedarf, der zu einer vermehrten Arbeitskräftenachfrage führt, und andererseits ein abnehmendes Arbeitskräfteangebot aufgrund des Rückgangs beim Berufsnachwuchs in der Kranken- und Altenpflege“ (Landenberger u.a. 1994, S. 108).¹¹³ Damit eng verknüpft ist eine verstärkte Aufmerksamkeit für die Arbeitsbedingungen in der Pflege und für Adäquanz bzw. Defizite der Pflegeausbildung (Stichworte hier: „Professionalisierung“ der Kranken-, vor allem aber auch der Altenpflegeberufe oder auch „Akademisierung“ der Pflege; vgl. dazu etwa Weidner 1995).

- Vor diesem Hintergrund wird auch auf die Rolle vielfältiger „sozialer“ Veränderungen – gesellschaftlicher „Wertewandel“, demographischer und familialer Wandel (vgl. etwa Rosenkranz, Schneider 1997), veränderte Berufswünsche und -karrieremuster, Wandlungsprozesse im gesellschaftlichen „Leitbild“ der Krankenpflegeberufe (vgl. dazu Evers 1997), Individualisierungs- bzw. „Singularisierungstendenzen“ (vgl. etwa Dunkel 1994, S. 21) – verwiesen.
- Ein weiterer – ebenso wesentlicher – Diskussionsstrang ist die Debatte um die „Reform des Gesundheitswesens“ (etwa „lean service“ im Krankenhaus; vgl. Kistler 1997; „Privatisierung“ der Pflege bzw. „ambulante statt stationäre Versorgung“ oder auch die Diskussion um „Rationalisierung vs. Rationierung“; etwa Gürkan 1997; Schmeinck 1997), die (vor allem im Bereich der stationären Pflege) häufig in der Gegenüberstellung von „Markt vs. Staat“ (ebd.) oder den Visionen „patientenabfertige Gesundheitsfabrik“ vs. „kundenorientierter Dienstleistungskonzern für Gesundheit“ (vgl. Nagler-Springmann 1997, S. 32)

hoher Personalfuktuation und Personalmangel, was wiederum eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach sich zieht usf.“ (ebd., S. 142).

- 113 Massiver „Pflegenotstand“ tritt jedoch nicht nur im – hier angesprochenen – Bereich der beruflichen Pflege auf, sondern wird auch für die familiäre Pflege erwartet. Die bisherigen „Hauptpflegepersonen“ (in aller Regel Ehefrauen und Töchter) „nehmen aus demographischen und familiendemographischen Gründen (...) ab (...). Es ist davon auszugehen, daß aufgrund dieser strukturellen Veränderungen die häusliche familiäre Pflege im bisherigen Umfang und in der jetzigen Form – d.h. vor allem von Frauen – nicht mehr erbracht werden kann“ (Rosenkranz; Schneider 1997, S. 149, Hervorhebung im Original). Der Rückgang des familialen Pflegepotentials sorgt somit auch für einen weiter wachsenden Bedarf an Fachkräften und (v.a. ambulanten) Einrichtungen der beruflichen Pflege. Wie hoch das „Potential“ für berufliche Pflege durch die Erosion familialer Pflegenetzwerke sowie veränderte Bedürfnisstrukturen ist, wird deutlich, wenn man sich vor Augen hält, daß „1993 (...) 77 % (ca. 860.000) aller ambulant versorgten Pflegebedürftigen durch eine Hauptpflegeperson aus dem Angehörigenkreis betreut (wurden)“ (Ittermann; Scharfenorth 1996, S. 36; vgl. auch Naegele 1995, S. 120).

thematisiert wird. Insgesamt wird die Entwicklung im Gesundheitswesen „von unzähligen Diskussionen z.B. um Strukturveränderungen und Privatisierungsvorhaben, Gesetzesinitiativen (Gesundheitsreformgesetz 1989, Gesundheitsstrukturgesetz 1993, Pflegeversicherung 1995), Ärzteschwemme und Pflegenotstand, innovative Finanzierungs-, Kostendämpfungs- und Abrechnungsmodelle, Markt- und Wettbewerbsorientierung von Gesundheitsdienstleistungen, um die Entwicklung von häuslicher Eigenarbeit und Selbsthilfe, Professionalisierung und Qualifizierung von Gesundheitsdiensten und -berufen sowie um Vor- und Nachteile von präventiven, kurativen und rehabilitativen Maßnahmen und von Schul- und Alternativmedizin geprägt“ (Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 26 f.).

6.3.2 Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation von Pflegeberufen

Die *Anzahl der Beschäftigten* in der Kranken- und Altenpflege ist dabei seit den 70er Jahren enorm angestiegen. Die Zahl der Krankenschwestern und -pfleger stieg zwischen 1973 und 1991 um rund 80 % auf 552.000 (nur alte Bundesländer), die Zahl der Altenpflegekräfte betrug – wie Dietrich (1995) schätzt – zwischen 110.000 und 130.000 Beschäftigten (1970: 8.065).¹¹⁴ Diese Schätzung bezieht sich dabei wohl ausschließlich auf die Pflegekräfte. Berücksichtigt man die sonstigen Beschäftigten in der Altenpflege, kommt man auf über 200.000 Beschäftigte (vgl. Becker, Meifort 1997, S. 25, die dabei auf den Mikrozensus von 1995 Bezug nehmen).

Dabei sind die Pflegeberufe eindeutig *Frauenberufe* (rund 85 % aller qualifizierten Pflegekräfte (hier: Krankenpflege) sind Frauen; vgl. etwa Dunkel 1994; Becker, Meifort 1997; Landenberger, Lohr 1993) und weisen eine *Konzentration auf die jüngeren Jahrgänge* auf. Insbesondere für die alten Bundesländer ist eine *Altersverteilung* typisch, bei der die Kohorten der 25- bis 30jährigen Frauen und die der 30- bis 35jährigen Männer am stärksten besetzt sind und bei der die nachfolgenden Kohorten rückläufige Beset-

114 Dabei dürfte es sich um Vollzeitäquivalente handeln. Für beide Pflegefachkräftegruppen gilt es, immer auch zu berücksichtigen, daß mit den Daten amtlicher Statistiken in der Regel die Beschäftigten untererfaßt werden, vor allem da geringfügig Beschäftigte, Zivildienstleistende oder auch Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahres nicht erfaßt sind (vgl. dazu Dunkel 1994, S. 22).

zungszahlen aufweisen (Dietrich 1995, S. 5 f.).¹¹⁵ Diese Verteilung schlägt sich auch in den relativ niedrigen Altersdurchschnitten der Pflegefachkräfte nieder (Frauen: 34,5; Männer: 35,2 Jahre), die noch unter dem – ohnehin für die „Dienstleistungen im engeren Sinne“ niedrigsten – Altersdurchschnitt des gesamten Gesundheits- und Veterinärwesens liegen (vgl. Tab. 12). Allerdings kann diese Altersverteilung (zunächst) „... nur höchst eingeschränkt als Indikator für einen frühzeitigen Berufsaustritt interpretiert werden. Die „berufstypische“ Altersstruktur ist Folge der raschen Expansion der Zahl der Krankenpflegekräfte, die seit den frühen 80er Jahren zu beobachten war. Dies trifft inzwischen auch weitgehend auf die neuen Bundesländer zu“ (Dietrich 1995, S. 5).

Etwas anders stellt sich die Altersverteilung der Altenpflegekräfte dar: Dieser Bereich ist hinsichtlich der Altersverteilung und der schulischen und beruflichen Vorqualifikation sehr viel heterogener besetzt, das Durchschnittsalter deutlich höher (vgl. Dunkel 1994, S. 23): Dazu trägt auch bei, daß im Gegensatz zur Krankenpflege bereits ein Hauptschulabschluß neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Ausbildungsvoraussetzung ausreicht. In der Folge ist die Altenpflege ein „ausgesprochener Zweitausbildungsberuf“ (Landenberger u.a. 1994, S. 125) bzw. offensichtlich auch ein Berufsfeld, das sich für Wiedereinsteiger (d.h. vor allem Frauen nach der Familienphase) eignet: Über 50 % der Altenpflegeschülerinnen und -schüler hatten 1998 einen Hauptschulabschluß, rund 40 % bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen und ca. 20 % erlernten diesen Beruf im Anschluß an die Familienphase.

Insgesamt ist die Arbeitsmarktsituation der Pflegeberufe durch rückläufige Zahlen an Auszubildenden, eine hohe Zahl – bei den Arbeitsämtern registrierter – „offener Stellen“, aber auch durch eine „nach wie vor (...) beachtliche Zahl von arbeitslosen Pflegekräften“ gekennzeichnet (Dietrich 1995, S. 6 f.). Diese Mismatch-Phänomene scheinen dabei zum einen auf qualifikatorischen Anpassungsproblemen zu beruhen: Arbeitslosigkeit sowohl bei den Krankenpflege- als auch bei den Altenpflegekräften betrifft überproportional Helferinnen bzw. Helfer sowie die un- und angelernten Kräfte (ebd.). Zum anderen ist der Personalmangel „in den Funktionsbereichen erheblich größer als in den bettenführenden Fachabteilungen. Besonders schwerwie-

115 Der enorme Anstieg der Altenpflegekräfte zwischen 1970 und 1995 ist dabei jedoch zu nicht unerheblichen Teilen auch darauf zurückzuführen, daß „eine spezifische Fachausbildung und damit verbunden die Etablierung eines eigenen Fachberufs Altenpflege letztlich erst seit den 60er Jahren zu beobachten war“ (Dietrich 1995, S. 5).

gend ist der Arbeitskräftemangel im Operationsdienst, Anästhesiedienst, in psychiatrischen Abteilungen sowie in Versorgungsbereichen für chronisch Kranke“ (Landenberger u.a. 1994). Die Mismatch-Problematik wird dabei – neben zu geringen bzw. sinkenden Ausbildungszahlen – aber auch auf regionale Disparitäten von Bedarf und Angebot zurückgeführt: „Das Problem liegt allerdings darin, daß Stellen und Fachkräfte nicht ohne weiteres zueinander kommen können, da die offenen Stellen auf die Ballungsgebiete konzentriert sind, während die Arbeitslosen auf dem flachen Land sitzen“ (Dunkel 1994, S. 24; vgl. auch Landenberger u.a. 1994, S. 143).

Pflegearbeit wird insgesamt auf einem Feld geleistet, das durch unterschiedliche *Institutionen* (stationäre Einrichtungen, teilstationäre Einrichtungen, Sozialstationen, ambulante Dienste u.ä.) und verschiedene *Träger* (öffentliche, „freigemeinnützige“, private u.ä.) strukturiert ist. Dabei gibt es auch deutliche Differenzen in den Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen sowie in den Entwicklungstrends der jeweiligen Institutionen. So verzeichneten beispielsweise die Krankenhäuser als größte „Arbeitgeber“ im Gesundheitswesen einen deutlichen Anstieg der Beschäftigten (zwischen 1980 und 1989 um über 40 %; vgl. Kühnert 1995, S. 176), die Teilzeitquote betrug Ende 1991 rund 24 %. Insgesamt ging mit der Personalausweitung auch ein Anstieg des Qualifikationsniveaus im Pflegebereich einher: Kühnert verweist auf einen Fachkräfteanteil im Jahr 1993 von knapp 80 % (alte Bundesländer) und sogar knapp 90 % in den neuen Bundesländern und somit auf einen „im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern der gesundheits- und sozialpflegerischen Dienste hohen Qualifikations-/Professionalisierungsgrad in den Krankenhäusern“ (ebd.). Die stationäre Altenpflege ist dagegen zwar durch ein ähnlich hohes Beschäftigungswachstum gekennzeichnet, dieses ist aber zu großen Teilen „mit einem überproportional starken Zuwachs des Anteils der Teilzeitbeschäftigten und der nicht oder nur einjährig qualifizierten Hilfskräfte“ (ebd., S. 179) verbunden.¹¹⁶

Der *ambulante* Pflegebereich ist in den letzten Jahren durch einen regelrechten „Boom“ gekennzeichnet, vor allem auch im Vorfeld und in der Folge der Einführung der Pflegeversicherung (vgl. dazu INIFES 1998). Hier geht jedoch die Ausweitung des Versorgungsangebots nicht mit einem entspre-

116 In Bayern etwa wurde beobachtet, daß die nichtqualifizierten Hilfskräfte zwischen 1989 und 1992 um über 70 % zunehmen, der Anteil der Altenpflegefachkräfte jedoch um sieben Prozentpunkte zurückging. Insgesamt wird deutlich, daß hier eine quantitative Verbesserung der Personalsituation stattgefunden hat, die jedoch mit einer Verringerung des Qualifikationsniveaus einhergeht (Kühnert 1995, S. 179).

chenden Beschäftigungszuwachs einher: Nach Kühnert (1995) erhöhte sich die Zahl der Sozialstationen in freier Trägerschaft zwischen 1987 und 1993 um 55 %, die Zahl der Beschäftigten jedoch nur um rund 36 %. Die Beschäftigungsausweitung geht dabei überwiegend auf die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigten zurück (53,7 %), die der Vollzeitbeschäftigten erhöhte sich nur um 22 % (ebd., S. 178). Die hier Beschäftigten weisen insgesamt ein niedrigeres Qualifikationsniveau und überdies ein weitaus heterogeneres Spektrum von (teilweise auch fachfremden; vgl. Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 30)¹¹⁷ Berufsgruppen auf (ebd., S. 176). In allen ambulanten Einrichtungen liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei knapp 42 % (freigemeinnützige Träger) bzw. rund 47 % (öffentliche Träger). Private Träger weisen mit 53,4 % den höchsten Anteil von Vollzeitbeschäftigten, mit 26,3 % jedoch auch den höchsten Wert für geringfügig Beschäftigte auf (INIFES 1998).

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungssituation von Pflegekräften bzw. ein wesentliches Element der „Negativspirale“, die zum „Pflegetotstand“ führt, ist die hohe *Fluktuationsrate* bzw. die niedrige *Berufsverweildauer*. Insbesondere Krankenpflegefachkräfte weisen dabei ein hohes Maß innerberuflicher Mobilität auf: Nach der IAB-Untersuchung zum „Arbeitsmarkt für Pflegeberufe“ verbleibt nur rund ein Drittel der Pflegekräfte bei der ersten Stelle, ein weiteres Drittel wechselte einmal die Stelle, und ein Drittel gehört zu den Mehrfachwechslern (Dietrich 1995, S. 18). Dabei spielen offensichtlich die – vor allem außerhalb interner Arbeitsmärkte – praktisch nicht vorhandenen Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs¹¹⁸ auch eine große Rolle, da sich die Anzahl der Betriebswechsel mit der Größe der Einrichtungen deutlich reduziert (ebd.). Da diese Mobilitätsprozesse vor allem aus „Suchmobilität“ resultieren und somit durchaus als Indikator für die günstige Arbeitsmarktlage (und teilweise auch für die breiteren Einsatzmöglichkeiten von Krankenpflegefachkräften im Vergleich

117 Nach Ittermann und Scharfenorth hat sich durch „die zunehmende Bedeutung der Versorgung von Patienten im ambulanten Bereich (...) die Personalproblematik auch auf die Pflegedienste und Spezialstationen übertragen. In vielen wohlfahrtlichen und privatgewerblichen Pflegediensten wird fachfremdes und ‘pflegegeeignetes’ Aushilfspersonal zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben eingesetzt. Die Folgen für die Pflegebedürftigen sind nicht selten Qualitätseinbußen in den Pflegedienstleistungen“ (1996, S. 30).

118 „Pflegeberufe sind Sackgassenberufe, so auch und insbesondere der Altenpflegeberuf, so daß gerade auch berufsorientierte, weiterbildungsmotivierte und karrierebewußte Frauen aus dem Altenpflegeberuf aussteigen müssen, wenn sie an ihrer beruflichen Entwicklung interessiert sind“ (Becker, Meifort 1997, S. 48).

zu den Altenpflegefachkräften) gelten können, muß ihre Bewertung hinsichtlich der Berufszufriedenheit bzw. der beruflichen Möglichkeiten etwas ambivalenter ausfallen als die Bewertung der relativ kurzen Berufsverweildauern: Diese werden in der Regel eindeutig auf Unzufriedenheiten und hohe Arbeitsbelastungen sowie auf die massiven Probleme der (ganz überwiegend weiblichen) Pflegekräfte, Beruf und Familie in Einklang zu bringen (s.u.), zurückgeführt:¹¹⁹ Landenberger u.a. (1994) zitieren durchschnittliche Verweildauern im Beruf für Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, die zwischen fünf und zehn Jahren schwanken (Landenberger u.a. 1994, S. 141), ein Befund der mit den Ergebnissen bei Dietrich (1995) im wesentlichen übereinstimmt (ebd., S. 18).¹²⁰ Die Gruppe der „Aussteiger“ umfaßt dabei „letztlich zwei Typen von Berufstätigen: Unterbrecher, d.h. Frauen, die z.B. wegen der Familie ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, jedoch wieder in das Erwerbsleben zurückkehren werden, sowie echte Aussteigerinnen, also Frauen, die nicht mehr in Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“ (ebd.). Aus den Wiederholungsbefragungen eines Samples von AltenpflegeschülerInnen (Abschluß der Ausbildung im Jahr 1992) von Becker und Meifort geht hervor, daß die durchschnittliche Verweildauer im Altenpflegeberuf nur rund fünf Jahre betragen dürfte. Bereits nach einem Jahr sind ca. 25 % der Absolventen aus dem Altenpflegeberuf ausgeschieden, die Autoren erwarten, daß sich „die Ausstiegsquote jährlich geringfügig verringert, aber immer in der Nähe der 20 %-Marge bleibt. Daraus kann mit aller gebotenen Zurückhaltung gefolgert werden, daß die Ausgangshypothese der Längsschnittuntersuchung – durchschnittlicher Berufsverbleib in der Altenpflege: fünf Jahre – offenbar realistisch ist“ (Becker, Meifort 1997, S. 301).¹²¹

Die weitverbreitete Berufsunzufriedenheit wird dabei offensichtlich nicht durch eine günstige *Einkommenssituation* „abgemildert“ (vgl. auch Landenberger, Lohr 1993): Meyer-ter-Vehn u.a. (1994) weisen darauf hin, daß die

119 Während die Arbeits- und Beschäftigungssituation nur wenig „familienförderliche“ Elemente aufweist, wird immer darauf verwiesen, daß es gerade die „Hausarbeitsnähe“ (Beck-Gernsheim, Ostner) der Tätigkeitsinhalte von Pflegeberufen ist, die zur „Abqualifizierung“ als „typisch weibliche“ Berufe führt und einer weitergehenden Professionalisierung (auch mit eindeutig ökonomischen Implikationen) durchaus im Wege stehen kann.

120 Laut Bals (1993) beträgt die durchschnittliche Verweildauer dagegen nur ca. drei bis fünf Jahre (zit. in Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 31).

121 Erste Trends aus der Wiederholungsbefragung von 1996, d.h. ein halbes Jahrzehnt nach Abschluß der Altenpflegeausbildung, ergeben, daß während des letzten Befragungsjahres wiederum 18 % aus dem Beruf ausgeschieden sind (Becker, Meifort 1997).

Höhe der Vergütung auch wesentlich das Sozialprestige eines Berufes mitbestimmt und daß die „Krankenpflege (...) als nicht besonders gut bezahlter Beruf (gilt), die Proteste und Streiks der letzten Jahre mit der Forderung nach höheren Löhnen haben dieses Image unterstrichen“ (ebd., S. 33). Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß im „Rahmen der Diskussion um die Ursachen und Determinanten des sog. ‘Pflegetnotstands’ (...) der Höhe des Einkommens in den Pflegeberufen eine zentrale Rolle zugewiesen (wurde). Dabei wurde davon ausgegangen, daß die Entlohnung in den Pflegeberufen zu niedrig sei, insbesondere auch bezogen auf vergleichbare Berufe“ (Dietrich 1995, S. 15). Die Entlohnung des Pflegepersonals ist dabei an die Tarifstrukturen des öffentlichen Dienstes angelehnt, weist jedoch eine Reihe von Sonderregelungen auf. Dazu gehört etwa, daß die Vergütungstabellen für Pflegeberufe eine geringere Zahl von Altersstufen und einen geringeren Anstieg zwischen den Altersstufen aufweisen (vgl. ebd., S. 16). Dazu gehört aber v.a. auch, daß es relativ wenige Aufstiegs- bzw. Beförderungswege gibt bzw. daß die berufliche Weiterbildung (etwa im intensivmedizinischen Bereich) oder auch die „normalen“ Aufstiegsmöglichkeiten (etwa zur Stationsleitung) sich nur begrenzt in einer entsprechend höheren Vergütung niederschlagen (Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 34; Ittermann, Scharfenorth 1996,

S. 29). Im Ergebnis ist festzuhalten, daß *erstens* die Durchschnittseinkommen unterhalb des Durchschnittseinkommens der Bevölkerung liegen (Dietrich 1995, S. 16), daß diese *zweitens* eine starke Streuung aufweisen, was auf die verschiedenen Zulagen und Arbeitszeitmodelle zurückzuführen ist. *Drittens* – und das ist für die vergleichende Bewertung entscheidend –, daß sich mit längerem Berufsverlauf die Abstände zu vergleichbar qualifizierten Frauenberufen (etwa Bankkauffrau) erheblich vergrößern (vgl. ebd.; vgl. Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 33 ff.). Insgesamt wächst somit auch die Kluft zwischen als extrem belastend empfundenen Arbeitsbedingungen und den (auch) aus der Vergütungsstruktur abzulesenden „Belohnungs-“ oder „Kompensationselementen.“

6.3.3 Merkmale der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften

Vorliegende Ergebnisse von Untersuchungen zur Arbeitssituation von Pflegekräften ergeben insgesamt ein relativ konsistentes Bild: Übereinstimmung herrscht insbesondere über die hohe Belastungsintensität bei einer vergleichsweise schlechten Gratifikationsstruktur (vor allem hinsichtlich Entlohnung, Sozialprestige und Aufstiegsmöglichkeiten) von Pflegearbeit. Vor

alle diese divergierenden Merkmale (verkürzt: hohe Belastungsintensität und geringe Gratifikation) werden dabei auch als Hauptursache für das massive Auseinanderklaffen von Angebot und Bedarf an Pflegearbeit genannt (vgl. auch z.B. Weidner 1995, S. 142).

Die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich werden in der Regel „primär unter dem Aspekt der *Belastungen*“ (Dunkel 1994, S. 18) untersucht. Genannt werden dabei vor allem physische und psychische Belastungen sowie die Belastungen, die aus einer insgesamt hochflexiblen Arbeitszeitregulierung entstehen. *Physische Belastungen* resultieren dabei – mit nur geringen Differenzen zwischen Kranken- und Altenpflegekräften – vor allem aus der körperlichen Beanspruchung und aus den mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsrisiken. Als körperlich beanspruchend werden dabei vor allem das lange Stehen, das Heben und Umbetten der Patienten, Arbeit in gebückter Haltung, lange Transportwege u.a. genannt (vgl. etwa Dietrich 1995, S. 14; Becker, Meifort 1997, S. 232). Dabei stellen die körperlichen Belastungen – insbesondere von Altenpflegekräften – in der Wahrnehmung der befragten Pflegekräfte die wichtigste Belastungsquelle dar und führen zu einer weiten Verbreitung berufsbedingter Gesundheitsschäden: „Bandscheibenerkrankungen, Rheuma- und Gelenkerkrankungen gehören zum Berufsrisiko, Rücken- und Kreuzschmerzen zum beruflichen Alltag von AltenpflegerInnen“ (Dunkel 1994, S. 44; vgl. auch Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 38; Weidner 1995, S. 142). Als gesundheitliche Risikofaktoren werden darüber hinaus auch etwa der Umgang mit Desinfektionsmitteln (mit allergischen Reaktionen) bzw. die „Infektionsgefahren und Kontakte mit allergenen und toxischen Stoffen und Strahlenexpositionen genannt“ (ebd., S. 142 f.; Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 38).

Die hohe *psychische* Belastungsintensität resultiert aus einer Reihe von berufs- und tätigkeitsspezifischen Merkmalen: etwa aus der – im Prinzip allen personenbezogenen Dienstleistungen eigenen, im Bereich der Gesundheitsdienste jedoch zumindest teilweise „intensiveren“ – Eigenschaft, daß hier das „wichtigste Arbeitsinstrument“ die „unmittelbare zwischenmenschliche Kommunikation“ ist (Badura, Hungeling 1997, S. 473 f.). Wobei die dafür benötigte soziale Kompetenz sich nicht nur auf den direkten Umgang mit dem „Kunden“, d.h. den Klienten oder Patienten, erstreckt, sondern auch auf die zumeist teamförmig organisierten Arbeitsstrukturen, vor allem aber auch auf die Kommunikation mit so unterschiedlichen Gruppen wie Heim- oder Stationsleitung, Ärzten, Patienten, Angehörigen und Kollegen. Des weiteren

resultieren psychische Belastungen aus dem alltäglichen Umgang mit Krankheit bzw. – vor allem bei den Altenpflegeberufen – dem Sterben der Patienten (vgl. dazu etwa Dietrich 1995, S. 14; Dunkel 1994, S. 42 ff.). Teilweise in diesem Zusammenhang wird auch „Zeitdruck“ als Belastungsfaktor genannt, d.h. hier die Erfahrung, „zu wenig Zeit zu haben, um auf die Patienten und ihre spezifischen Probleme ausreichend eingehen zu können“ (Dietrich 1995, S. 14). Genannt werden überdies „die hohe Komplexität und die Anforderungen an Reaktionsschnelligkeit, Konzentrationsfähigkeit und Flexibilität“ (Dunkel 1994, S. 40, der sich hierbei auf eine Untersuchung von Albrecht (1982) bezieht; vgl. auch Landenberger u.a. 1994). Ebenso als belastend wird die Bewältigung widersprüchlicher Anforderungen und Interessen empfunden: etwa zwischen „patientenorientierten“ oder „ganzheitlichen“ Pflegekonzepten bzw. -leitbildern (vgl. dazu etwa Evers 1997) auf der einen und den eher funktionalen Anforderungen der „Pflegeabwicklung“, die von der Heim- oder Pflegedienstleitung formuliert werden, auf der anderen Seite (vgl. dazu etwa Dunkel 1994, S. 34) – oder auch zwischen dem immanent geforderten „im Grunde unbegrenztem Engagement“ (ebd., S. 35) und den relativ geringen Handlungsspielräumen bzw. Restriktionen der Pflegearbeit (vgl. Weidner 1995, S. 147). Als weitere belastend empfundene Komponente der „Berufsunzufriedenheit“ spielt neben den „mangelnden Partizipations- und Handlungsspielräumen“ und der „mangelnden Eigenständigkeit der Pflege“ offenbar auch die zumindest teilweise fehlende „Umsetzung des fachlichen Wissens in der Praxis“ eine große Rolle (Landenberger u.a. 1994, S. 69; vgl. für die Altenpflegeberufe: Becker, Meifort 1997, S. 230 f.).¹²²

122 Die Folgen der psychisch bedingten Belastungen für Pflegeberufe wurden insbesondere in Studien zur „Burnout“-Problematik in sozialen und Gesundheitsberufen ermittelt. Daß die genannten Belastungen dabei nicht als „Lamoryanz“-Problem abgetan werden dürfen, darauf verweisen u.a. die Ergebnisse einer Studie von Herschbach, der in nahezu allen der 24 allgemeinen und psychovegetativen Einzelbeschwerden für Beschäftigte in der Krankenpflege höhere Werte und in 50 % der Fälle sogar signifikant höhere Werte als im Vergleich zur Gesamtbevölkerung festgestellt hat (in: Weidner 1995, S. 144; vgl. auch Dunkel 1994, S. 44 ff.). Ähnlich äußern sich auch Becker und Meifort, die darauf verweisen, daß von den befragten AltenpflegerInnen, die bereits kurz nach Ausbildungsende über berufliche Überlastung und fehlende Möglichkeiten, ihre Vorstellungen vom Beruf zu verwirklichen, klagen, rund 60 % bereits eine andere Ausbildung bzw. Berufserfahrung und viele bereits Praxiserfahrung in der Altenpflege haben: „Es muß also davon ausgegangen werden, daß die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege auch unabhängig davon, daß am Berufsanfang ‘Neuland’ betreten wird, als extrem belastend eingeschätzt werden müssen und daß die berufliche Bildung *diese* Realität offenbar nicht so erreicht hat, daß die Betroffenen ihr *praxiskompetent* begegnen können“ (Becker, Meifort 1995, S. 275, Hervorhebungen im Original).

Als psychisch belastend – und als ein wesentlicher Erklärungsansatz für die Rekrutierungsprobleme im Bereich der Pflegeberufe (vgl. Landenberger u.a. 1994) – wird auch die *geringe gesellschaftliche Anerkennung*, das schlechte „Image“ der Pflegeberufe empfunden: „Es gibt – vor allem außerhalb des medizinischen High-Tech-Bereichs – bei gesundheitlichen und sozialen Dienstleistungen einerseits eine verbreitete gesellschaftliche Geringschätzung und andererseits so etwas wie einen Minderwertigkeitskomplex bei den dort Tätigen“ (Evers 1997, S. 484). Becker und Meifort berichten mit Bezug auf Altenpflegefachkräfte, daß unter den abgefragten belastungsintensiven Faktoren die *„fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Berufs“* – unabhängig vom beruflichen Einsatzfeld (...) – die Spitzenstellung ein(nimmt)“ (Becker, Meifort 1997, S. 229).¹²³

Die Gestaltung der *Arbeitszeiten* wird übereinstimmend in allen vorliegenden Berichten als ein gravierendes Belastungsproblem und zugleich als eine weitere wesentliche Ursache für die schwindende Anziehungskraft von Pflegeberufen genannt. Problematisch sind dabei v.a. die Länge der (täglichen bzw. Schicht-)Arbeitszeit (die offenbar in hohem Maße auch Überstunden als „Normalfall“ einschließt), die asynchrone Verteilung der Arbeitszeit (d.h. vor allem Nacht-, Schicht- und Wochenenddienste) und die Unregelmäßigkeit der Dienstpläne.¹²⁴ Neben den allgemein mit langen und/oder asynchronen Arbeitszeiten verbundenen Problemen und Belastungen, d.h. der

123 Dabei wird im Rahmen dieser Untersuchung auch deutlich, daß die fehlende gesellschaftliche Anerkennung gerade der Altenpflegeberufe „weitaus mehr Facetten (hat), als dies die allgemein gehaltene Formulierung des Fragebogens auf den ersten Blick erkennen läßt“ (Becker, Meifort 1997, S. 229): Als störend bzw. belastend wird die Diskrepanz zwischen öffentlicher Abwertung („Pißpottschwenker“) und dem eigenen Berufsverständnis von Altenpflege als Fachberuf empfunden. Dieses betrifft dabei offenbar in hohem Maße auch das Binnenverhältnis, d.h. die mangelnde Anerkennung von Ärzten sowie vom Krankenpflegepersonal. Darüber hinaus wird die offensichtliche Ineinsetzung des Berufsbildes Altenpflege mit traditionellen weiblichen Rollenklischees als Belastungsquelle empfunden (ebd., S. 230 f.). In diesen Zusammenhang gehört auch die – im Zuge der „Professionalisierungsdiskussion“ – häufig genannte Frage nach der Abgrenzung von Pflegefachkräften und den Hilfstätigkeiten in der Pflege, die bei nicht erfolgter Differenzierung sowohl das Selbstbild als auch das (mindestens „interne“) Fremdbild gerade der Altenpflegeberufe negativ beeinflussen kann. Landenberger u.a. (1994) weisen zudem darauf hin, daß das Image der Pflegeberufe ganz entscheidend vom Image der Einrichtungen und der Träger abhängig ist (Landenberger u.a. 1994, S. 159 ff.). Daraus entsteht eine u.U. paradoxe Situation, in der sich die Klagen des Pflegepersonals über die schlechten Arbeitsbedingungen und die „Zustände“ in der Pflegepraxis in der öffentlichen Meinung sozusagen gegen die Pflegekräfte selbst wenden und zu einer Verringerung ihres gesellschaftlichen Ansehens führen.

124 Daneben kann sich auch die (offenbar relativ häufig gegebene) Unzuverlässigkeit der Dienstpläne als gravierender Belastungsfaktor auswirken (vgl. dazu Dunkel 1994, S. 43).

generellen gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigung durch lange Arbeitszeiten und die Durchbrechung der „gesellschaftlich üblichen Synchronisation von Arbeit, Erholung, Freizeit und Schlaf“ (Bäcker 1988, S. 48), verschärft sich durch die hohen zeitlichen Flexibilitätserfordernisse in den Pflegeberufen das ohnehin gegebene Problem, wie die (ja bei weitem dominierenden) Frauen Familie und Beruf vereinbaren können (etwa Landenberger u.a. 1994; Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 36).¹²⁵

6.3.4 Zwischenfazit: Pflegeberufe – Chancen für Ältere?

Im vorhergehenden Abschnitt wurden – ohne das hier Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden konnte – spezifische Merkmale der Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Pflegekräften kurz umrissen. Gleichsam als Bogen zu den eingangs erwähnten Wandlungstendenzen bzw. Diskussionszusammenhängen müssen sich auch eine Abschätzung der weiteren Entwicklung im Bereich der Kranken- und Altenpflegeberufe sowie die Ableitung von Folgerungen für eine sich altersstrukturell wandelnde Erwerbspopulation zumindest ansatzweise auf diese Tendenzen beziehen. Wesentlich wird daher vor allem sein, wie sich das bislang gegebene Mißverhältnis zwischen Angebot und Bedarf an Pflegeleistungen entwickeln wird, wesentlich wird aber auch der organisationsstrukturelle Wandel des Pflegeangebots bzw. des Gesundheitswesens und dessen Folgen sein.

Übereinstimmung herrscht dabei vor allem in der Frage einer weiter wachsenden „Lücke“ zwischen dem prognostizierten Angebot an Pflegekräften und dem erwarteten Bedarf an Pflegeleistungen. Darauf deuten – trotz einer Verdoppelung des Pflegepersonals in den 80er Jahren (Meifort 1995, zit. in: Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 30) – zum einen die abnehmenden Ausbildungszahlen (im Bereich der stationären Pflege) seit Ende der 80er Jahre hin (vgl. Kühnert 1995, S. 177; Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 30), zum anderen die Bedarfsabschätzung. Nach der Prognos-/Dornier-Vorausschätzung aus dem Jahr 1989 „werden im Jahr 2010 nahezu 100.000 Stellen alleine in der Krankenpflege unbesetzt bleiben“ (ebd., S. 31). Ähnlich massive Unterdeckungen des Bedarfs werden auch für den Altenpflegebereich

125 Es gibt eine schier unüberschaubare Fülle von verschiedenen Arbeitszeitkomponenten und darauf bezogene Schicht- und Dienstplanregelungen in Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen: Einzelne Komponenten sind dabei u.a. Nacht- und Wochenendarbeit, Überstunden, Ruf- und Bereitschaftsdienste, geteilte Dienste, Wechselschichten mit und ohne Nachtdienst, Dauerfrüh- oder Dauerspätschichten, reine Nachtschichten (v.a. bei Teilzeitkräften). Gemeinsam scheint ihnen allen zu sein, daß sie erstens in der Regel als belastend empfunden werden, zweitens vielfach „quer“ zu „üblichen“ Arbeitszeiten liegen und drittens ein relativ hohes Maß an zeitlicher Flexibilität von den Beschäftigten erfordern.

erwartet: Nach Landenberger (1992, zit. in Becker, Meifort 1997, S. 30) besteht bis zum Jahr 2010 ein „erheblicher Mehrbedarf“ an Altenpflege-Fachpersonal von knapp 115.000 Beschäftigten im stationären und rund 22.000 Beschäftigten im ambulanten Bereich. Das derzeitige Ausbildungsniveau ist jedoch kaum bedarfsdeckend; Landenberger errechnet denn auch, daß jährlich rund 7.500 Ausbildungsabsolventinnen erforderlich wären – „unter der Voraussetzung, daß die derzeitig überproportional hohen Fluktuations- und Ausstiegsquoten nicht nur beträchtlich gesenkt, sondern weitgehend vollständig kompensiert werden“ (Becker, Meifort 1997, S. 30). Damit – aber auch mit Maßnahmen, die auf die „Kostendämpfungspolitik“ im Gesundheitswesen bzw. die verschärfte Konkurrenzsituation zurückgeführt werden (vgl. Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 32) – korrespondiert das (befürchtete) weitere Anwachsen eines „qualitativen Pflegenotstands“. Gerade auch in den Altenpflegeeinrichtungen wird der Personalbedarf zunehmend durch Helfer- und Helferinnen, durch einjährig Ausgebildete bzw. durch Angelernte gedeckt (s.o., vgl. auch Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 39): „Die sich abzeichnende Verringerung des Qualifikationsniveaus bei den Beschäftigten läßt jedoch die Erfüllung der steigenden Anforderungen an die medizinische und pflegerische Versorgung der Bewohner als zweifelhaft erscheinen, abgesehen davon, daß der in der Mindestpersonalverordnung vorgesehene Fachkräfteanteil von mindestens 40 % unterschritten wird“ (Kühnert 1995, S. 179).

Eine Reihe von Überlegungen und Konzepten zielt daher auch darauf, die dem „Pflegenotstand“ zugrundeliegenden Faktoren positiv zu beeinflussen. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur „Verbesserung des Ansehens von Pflegeberufen“ (Dietrich, Stooß 1994), die auf verschiedenen Wegen ansetzen: Landenberger u.a. etwa schlagen Maßnahmen zur Imageverbesserung der beruflichen Ausbildung, zur Erhöhung der Verbleibsdauer bzw. zum Absenken der Fluktuationsraten und Maßnahmen zur positiven Profilierung der Einrichtungen und Institutionen vor (Landenberger u.a. 1994). Dabei ist jedoch wesentlich, daß „Imagekampagnen für eine Berufsgruppe (...) nur greifen (können), wenn die Bedingungen, die zu dem Personalmangel geführt haben, entsprechend der Nachfrage geändert werden. Lösungsansätze zur Verbesserung des Ansehens der Pflegeberufe müssen in drei Feldern beginnen: berufspolitisch (Verbesserung der Arbeitsbedingungen etc.), arbeitsmarktpolitisch (Rekrutierung von Nachwuchs, Aussteiger/innen etc.) und gesellschaftspolitisch (Anerkennung der Leistung der Pflegeberufe) (...)“ (Meyer-ter-Vehn u.a. 1994, S. 95). Insgesamt ist es daher auch die

Bündelung von verschiedenen Maßnahmen und nicht das Setzen auf eine einzelne Maßnahme (und wohl schon gar nicht eine „isoliert“ betriebene Imageverbesserungskampagne), die nachhaltigen und positiven Einfluß auf die (quantitative, aber auch qualitative) Personalproblematik im Pflegebereich haben kann. Dabei wird es insbesondere darauf ankommen, daß die Maßnahmen auf der berufspolitischen Ebene (Beseitigung von Defiziten bei der Erstausbildung, Verbesserung der (Weiter-)Qualifizierungsangebote, „Professionalisierung“ und/oder „Akademisierung“ von Pflegeberufen, Schaffung eines Berufsbildes bzw. Abgrenzung und Betonung der jeweils „berufstypischen“ Kompetenzen u.ä.) mit einer deutlichen Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungssituation einhergehen. Diese schließen dabei neben einer Verringerung der verschiedenen Belastungen (bzw. Angebot an Bewältigungsformen) auch „harte“ strukturelle und ökonomische Implikationen ein: Ausweitung der Handlungs- bzw. Autonomiespielräume, Differenzierung der Tätigkeitsfelder, Schaffung von Wechselmöglichkeiten in horizontaler und vertikaler Hinsicht, Verbesserung der Gratifikationsstrukturen und – nicht zuletzt – die Beeinflussung jener „externen“ Faktoren, die gerade den Frauen den Verbleib im Beruf erschweren oder gar unmöglich machen.

Derzeit muß offen bleiben, wie sich die – zunächst vor allem auf Kostensenkung zielenden – Reformkonzepte im Gesundheitswesen mittelfristig auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Pflegekräften auswirken: Entstehen hier Chancen, „die (Pflege-)Arbeit im Gesundheitswesen mit attraktiveren Aufgabenfeldern und neuen Arbeitsinhalten auszustatten“ (Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 32) oder erweisen sich eher die Befürchtungen als zutreffend, daß die zukünftigen Arbeitsplätze – vor allem angesichts des verschärften Kostendrucks und der zunehmenden Konkurrenz in diesem Bereich „typische Frauenarbeitsplätze (seien), die nur wenig Qualifizierung erforderten – schlechte Arbeitsbedingungen böten und unterdurchschnittlich entlohnt seien“ (ebd., S. 10)?

Vor diesem Hintergrund läßt sich hinsichtlich der Beschäftigungschancen Älterer in den Pflegeberufen ein ambivalentes Bild zeichnen: Grundsätzlich ist hier ein Dienstleistungsfeld mit einer enormen Wachstumsdynamik und mit – hier stimmen alle Prognosen überein – einem weiter (und kontinuierlich) wachsenden Bedarf an Pflegeleistungen gegeben. Allerdings ergibt sich bei genauerer Betrachtung des heute schon akuten „Pflegenotstands“ ein paradoxes Bild: Auf der einen Seite entstehen aufgrund des wachsenden

Bedarfs und der anhaltenden Unterdeckung dieses Bedarfs günstigste Voraussetzungen für die Beschäftigung Älterer, andererseits sind es jedoch genau jene Bedingungen, die den „Pflegenotstand“ erzeugt haben (vergleichsweise schlechte und belastende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, geringe soziale Anerkennung, Wandel der Berufswünsche u.a.), die einer Beschäftigung Älterer u.U. massiv entgegenstehen.

Die Frage ist hierbei, inwiefern die geschilderten Maßnahmen und Konzepte (s.o.) zur Behebung bzw. Reduzierung des „Pflegenotstands“ sich auch auf Problemlagen und Potentiale älterer Erwerbspersonen erstrecken. Dazu liegen Ansätze vor in den Konzepten zur Erhöhung der Verweildauer von Pflegekräften bzw. zur „Rückkehrförderung“ (Landenberger u.a. 1994). Die vorgeschlagenen Maßnahmen setzen im einzelnen bei einer Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen, der Arbeitsinhalte, aber auch bei einer Verbesserung der Rahmenbedingungen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie („familienförderliche Maßnahmen“), und bei einer Erleichterung des Wiedereinstiegs in den alten Beruf (z.B. „Wiedereingliederungskurse“) an (vgl. ebd., S. 149 ff.). Diese Maßnahmen scheinen zumindest in Teilbereichen auch erfolgreich zu sein, wie die bei Landenberger u.a. angeführten Praxisberichte, aber auch die relativ hohe Zahl von Wiedereinsteigerinnen in den Altenpflegeberufen (vgl. Dietrich 1995, S. 6), zeigen.¹²⁶

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Entwicklung im Teilarbeitsmarkt für Pflegekräfte ist die zunehmende Heterogenität an Trägern, Einrichtungen und Beschäftigungsverhältnissen. Vor allem die Zunahme ambulanter Einrichtungen und die institutionelle Ausdifferenzierung der Pflegeangebote eröffnen neue Chancen für innovative Arrangements der Pflegedienstleistungen und für neue Gestaltungsansätze der Pflegearbeit (vgl. Ittermann, Scharfenorth 1996, S. 32; vgl. auch Scharfenorth 1997), die sowohl den Anforderungen der Empfänger von Pflegeleistungen (vgl. etwa INIFES 1998) als auch den Motiven von Pflegefachkräften (vgl. dazu etwa Becker, Meifort 1997, S. 106) gerecht werden könnten. Ob und in welchem Umfang dies jedoch – gerade angesichts der stärkeren „Marktorientierung“ – auch in der Realität verwirklicht werden kann und insofern auch die Beschäftigungsoptionen Älterer positiv beeinflusst, muß derzeit noch offen bleiben. Daß die

126 Auf der anderen Seite ist fraglich, ob spezifische Personalfehlbestände, d.h. vor allem der Mangel an Pflegefachkräften und an spezialisierten Funktionsdiensten, auf diese Weise behoben werden können bzw. ob diese Bereiche nicht eher geringere Beschäftigungsoptionen bieten, da sie qualifikations- bzw. qualifizierungsintensiver sein dürften.

zunehmende Heterogenität des Pflegeangebots auch mit einer Heterogenisierung der Arbeitsplatzstrukturen in diesem Bereich einhergeht, darauf deuten zumindest einige Hinweise. So sind etwa in den besonders „boommenden“ Einrichtungen der ambulanten Pflege die Quoten der geringfügig Beschäftigten höher und das Qualifikationsniveau geringer als in stationären Einrichtungen (vgl. Kühnert 1995, S. 176 ff.). Das bedeutet zumindest zum Teil wohl auch, daß den „positiven“ Aspekten einer größeren Vielfalt an Trägern und Diensten sowie unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern und flexiblen Formen der Arbeitszeitorganisation eher „negativ“ zu bewertende Aspekte gegenüberstehen und daß der Wandel in der Pflegelandschaft auch mit einer Ausweitung niedrigqualifizierter und letztlich „prekärer“ Tätigkeiten einhergeht.

Berücksichtigt man die angesprochenen Ambivalenzen, dann gibt es eine Reihe von Faktoren die hinsichtlich der Beschäftigungsoptionen Älterer als „relativ günstig“, aber auch Faktoren, die als „weniger günstig“ gewertet werden können.

Positiv zu bewerten sind:

- generell der weiter wachsende Bedarf an Pflegedienstleistungen und das heute bereits gegebene und aller Voraussicht nach auch weiter anhaltende Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Pflegekräften („Pflegenotstand“);
- die auf die Behebung bzw. Reduzierung des Pflegenotstands gerichteten Maßnahmen und Konzepte, die insbesondere zu einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Chancen für einen längeren Berufsverbleib bzw. der Wiedereingliederung von Pflegekräften führen können;
- die regional ungleiche Verteilung des Pflegekräfteangebots, die insbesondere in Ballungsräumen zu günstigen Beschäftigungsoptionen für Ältere führt;
- die Ausdifferenzierung des Pflegeangebots bzw. die zunehmende Vielfalt an Trägern und Einrichtungen, die sowohl den Bedürfnissen der Empfänger von Pflegeleistungen entgegenkommt als auch durch innovative Formen der Arbeits- und Arbeitszeitorganisation sowie der Personaleinsatzstrategien neue und adäquate Betätigungsfelder für Ältere eröffnen könnte;

- die „Professionalisierung“ der Pflegeberufe und auf „ganzheitliche, patientenorientierte Pflege“ ausgerichtete Konzepte, die der Pflege ein eigenständiges Gewicht verleihen und sowohl die Attraktivität der Pflegeberufe steigern als auch den spezifischen Motiven und Potentialen Älterer entgegenkommen könnten.

Eher negativ zu bewerten sind dagegen:

- der Kostendruck und die verschärfte Konkurrenzsituation im Gesundheitswesen, die zumindest in Teilbereichen auch Maßnahmen zur Behebung des „Pflegnotstands“ gefährden könnten;
- die vor diesem Hintergrund zu befürchtenden Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien der Pflegeanbieter, die mit einer zunehmenden Heterogenität und Polarisierung der Beschäftigungsstrukturen (hochqualifizierte vs. angelernte Pflegekräfte bzw. „Billigware“ vs. „Qualitätsdienstleistung“; Ittermann, Scharfenorth 1996) und einer partiellen Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einhergehen können;
- die regionale Heterogenität von Pflegeangebot und Pflegebedarf, die bereits jetzt mit spezifischen Mismatch-Problemen (offene Stellen einerseits, arbeitslose Pflegekräfte andererseits) einhergeht (insbesondere, wenn die Möglichkeiten räumlicher Mobilität erheblich eingeschränkt sind);
- die insgesamt hohe Belastungsintensität der Pflegeberufe, die vergleichsweise ungünstige Arbeits- und Beschäftigungssituation und die (vor allem wenig „familiengerechten“) Erfordernisse der spezifischen Arbeitsorganisations- und Personaleinsatzstrategien.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Altersrelevante Grundzüge der Entwicklung von Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Arbeitsplatzstruktur

Alle Bevölkerungsvorausschätzungen gehen übereinstimmend davon aus, daß die Gesamtbevölkerung zunächst noch wachsen, sich im Laufe der ersten Hälfte des nächsten Jahrhunderts aber deutlich verringern dürfte. Dadurch schrumpft auch das Erwerbspersonenpotential: Im Jahr 2030 dürfte es um ca. 20 % geringer sein als heute.

Die Vorausschätzung der Bevölkerungsentwicklung ergibt, daß sich der Altersdurchschnitt der Gesamtbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten um rund acht Jahre erhöhen wird. Zwar steigt der Altersdurchschnitt der Erwerbsbevölkerung, d.h. der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, dabei „nur“ um rund zwei Jahre, dies geht aber mit einer deutlichen Verschiebung in der altersstrukturellen Zusammensetzung einher: Gerade die hier im Mittelpunkt stehende Gruppe der 50- bis 65jährigen wird drastisch zunehmen, ihr Anteil steigt von derzeit ca. 28 % auf rund 37 % im Jahr 2020.

Langfristig wird also das Angebot an Arbeitskräften deutlich zurückgehen und sich zudem in seiner Zusammensetzung verändern: Das Erwerbspersonenpotential der näheren Zukunft wird im Durchschnitt „älter“, „weiblicher“ und – vermutlich – durch höhere Anteile von „Ausländern“ geprägt sein.

Diese Befunde haben dazu geführt, daß in Öffentlichkeit und Wissenschaft insbesondere zwei Befürchtungen geäußert wurden: Die Abnahme des Erwerbspersonenpotentials könnte zu einem Mangel an Arbeitskräften führen, und die altersstrukturelle Verschiebung könnte die „Innovationsfähigkeit“ des Standorts gefährden. Beide Befürchtungen gehen von bestimmten Annahmen aus: Die erste beruht letztlich darauf, daß die Nachfrage nach Arbeitskräften langfristig größer ist als das Arbeitskräfteangebot, die zweite darauf, daß mit dem strukturellen Wandel des Arbeitsangebots ein qualitatives „Mismatch-Problem“ einhergeht, daß also die durchschnittlichen Potentiale des (älteren, weiblichen, ausländischen) Arbeitskräfteangebots zunehmend weniger mit den Anforderungen (vor allem hinsichtlich Qualifikation

und „Leistungsfähigkeit“) einer „modernen“ und „innovativen“ Volkswirtschaft übereinstimmen.

Ziel der vorgelegten Expertise war es, die mit dem quantitativen und altersstrukturellen Wandel der Erwerbsbevölkerung verbundenen Problemlagen abzuschätzen und den Entwicklungspotentialen und strukturellen Merkmalen des Dienstleistungssektors gegenüberzustellen. Diese Gegenüberstellung findet ihre Begründung in der von allen Prognosen gestützten Erwartung, daß sich der Trend zur „Tertiarisierung“ der Arbeitsplatzstrukturen ungebrochen fortsetzt und daß damit den arbeitsmarktbezogenen Anpassungsproblemen im Dienstleistungssektor eine erhebliche gesellschaftliche Bedeutung zukommt.

Vergleicht man zunächst die vorliegenden Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung und zu den Beschäftigungspotentialen der Gesamtwirtschaft, so lassen sich zunächst vier in der Trendaussage eindeutige Ergebnisse festhalten:

- Selbst wenn eine Vorausschätzung der Arbeitsmarktentwicklung auf sehr günstigen Prognoseannahmen beruht, ist auch in Zukunft nicht damit zu rechnen, daß die Arbeitskräftenachfrage das Arbeitskräfteangebot insgesamt übersteigt – im Gegenteil: Bezieht man die Potentialvorausschätzung auf Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung, dann bleibt – selbst unter der Annahme positiver Entwicklungstendenzen – *auch weiterhin eine beträchtliche „Beschäftigungslücke“* bestehen.
- Ebenso übereinstimmend können die vorliegenden Prognosen dahingehend zusammengefaßt werden, daß eine Umkehr des langfristigen Trends einer Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens nicht zu erwarten ist. Dies bedeutet eine ebenfalls anhaltende Tendenz der Umverteilung von Arbeit. Die zunächst durch den Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge, durch eine höhere Erwerbsneigung von Frauen und durch Zuwanderungsprozesse *weiter wachsende Erwerbspopulation teilt sich in ein weiter schwindendes Arbeitsvolumen.*
- Die anhaltende Beschäftigungslücke dürfte durch das weitere Wachstum der Dienstleistungsbranchen und Tätigkeiten nur teilweise verringert werden. Zwar dürfte insgesamt nur der tertiäre Sektor überhaupt nennenswerte Wachstumspotentiale besitzen, die errechneten Größen von bis zu sieben Millionen Arbeitsplätzen dürfen jedoch nicht darüber hinweg täuschen, daß diese nur teilweise „zusätzliche“ und nur begrenzt „Vollzeit“-Arbeitsplätze sind. Ebenfalls zu berücksichtigen, aber

ungleich schwerer abzuschätzen, sind die Produktivitätssteigerungen im Dienstleistungssektor und die mit den gegenwärtig bereits zu beobachtenden Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien (Auslagerung von Dienstleistungsfunktionen, Privatisierung und „Modernisierung“ des öffentlichen Dienstes, Einsatz von „Rationalisierungstechniken“ u.ä.) einhergehenden – auch „arbeitssparenden“ – Effekte. Die ausgewerteten Prognosen und die durchgeführten branchenspezifischen Analysen lassen daher auch den Schluß zu, daß es nicht *der* Dienstleistungssektor ist, der entsprechende Wachstumspotentiale aufweist, sondern daß es *bestimmte* Dienstleistungsfelder sind, von denen positive Beschäftigungswirkungen ausgehen dürften. Dies sind *insbesondere die sozialen, die Gesundheits- und die Beratungsdienstleistungen*. Zugleich gibt es nicht *das* Arbeitsplatzprofil von Dienstleistungstätigkeiten, sondern – vermittelt auch durch unterschiedliche Rationalisierungsstrategien – eine *heterogene, tendenziell polarisierende* Arbeitsplatzstruktur im Dienstleistungssektor.

- Dabei dürfte sich gerade im Zuge anhaltender Tertiarisierungsprozesse auch der Trend einer zunehmenden „Entstandardisierung“ der Erwerbsverhältnisse fortsetzen. Der Dienstleistungssektor zeichnet sich bereits heute durch deutlich höhere Anteile von Beschäftigungsverhältnissen mit verringertem Zeitumfang (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) aus. Gerade hier kommt es zu einer forcierten Umverteilung von Arbeit. Ausschlaggebend hierfür dürfte sein, daß Dienstleistungen teilweise leichter „teil-“ und „entstandardisierbar“ sind als Produktionstätigkeiten, vor allem aber, daß sich Rationalisierungsstrategien im Dienstleistungssektor aufgrund der geringeren Möglichkeiten arbeitskraftsubstituierender Techniknutzung insbesondere auf spezifische Strategien der Arbeitsorganisation und des Personaleinsatzes beziehen. *Das vielbeschworene „Beschäftigungswunder“ im Dienstleistungssektor könnte sich daher nur allzu schnell als „Verteilungsfalle“ entpuppen.*

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, daß der gegenwärtige, aber auch der zukünftige Arbeitsmarkt durch massive „Verteilungskonflikte“ geprägt ist bzw. sein wird. Daher besteht auf absehbare Zeit auch weniger das Problem eines Mangels an Arbeitsplätzen. In der Perspektive der Beschäftigung älterer Erwerbspersonen stellt sich vielmehr die Frage, durch welche Faktoren Ältere in den verteilungsrelevanten Dimensionen, die für den Dienstleistungssektor „typisch“ sind, in besonderer Weise betroffen (benachteiligt

oder begünstigt) sind. Auch eine Verknappung des Arbeitsangebots hat für Ältere nicht automatisch positive Beschäftigungschancen zur Folge.

Dadurch stellt sich aber auch das Problem einer (möglicherweise) im Zuge des demographischen Wandels abnehmenden Innovationsfähigkeit in einem anderen Licht, stellt sich doch nun die Frage nach den spezifischen „Profilen“ älterer Arbeitskräfte, d.h., wie und wodurch sich Ältere von anderen Arbeitskräftegruppen unterscheiden. Erst die Zusammenführung relevanter Merkmale „Älterer“ mit den Entwicklungstendenzen und Anforderungen in einzelnen Dienstleistungsbereichen gibt daher Aufschluß über die zukünftige Beschäftigungslage älterer Erwerbspersonen.

„Arbeitskraftprofil“ Älterer

Die vorliegenden wissenschaftlichen Befunde zeigen auf, daß die traditionellen Dimensionen der Leistungsfähigkeit (körperlich-geistige und qualifikatorische Ressourcen) weder den faktischen Potentialen älterer Arbeitskräfte noch dem Wandel in den Anforderungen „moderner“ Produktions- und Dienstleistungsprozesse an die Erwerbstätigen gerecht werden. Dazu bedarf es eines erweiterten Leistungsbegriffs (Ressourcenmix), der zusätzliche (personenbezogene und soziale) Merkmale der „Leistungsfähigkeit“ enthält.

Die praxisrelevante Diskussion um die erforderlichen Potentiale der Arbeitskräfte wird – sowohl allgemein als auch bezogen auf ältere – nach wie vor vorwiegend in den Dimensionen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit und der Qualifikation geführt. Deutlich wird jedoch, daß generalisierende Aussagen über „die“ physische und psychische Leistungsfähigkeit und „das“ qualifikatorische Potential Älterer und deren jeweilige Relevanz im Arbeitsprozeß kaum möglich sind. Demzufolge läßt sich die negative Diskriminierung Älterer nicht durch den Verweis auf eine diesbezüglich generell verminderte Leistungsfähigkeit legitimieren. Auch wenn daraus die Schlußfolgerung zu ziehen ist, daß es „das“ Arbeitskraftprofil Älterer nicht geben kann, schließt dies keineswegs aus, daß Ältere – mit jeweils erheblichen individuellen Unterschieden – massiven Risiken der Beeinträchtigung und Gefährdung ihrer Ressourcen unterworfen sind, die sich negativ auf ihre Beschäftigungslagen und -chancen auswirken (können). (Dies wurde am Beispiel der physischen und psychischen Belastung sowie des „Qualifikationsrisikos“ ausführlich dargelegt.)

Deutlich wurde auch, daß diese Beeinträchtigungen und Gefährdungen nicht Resultat des biologischen Alterungsprozesses sind (obwohl dieser gleichsam katalysatorisch die entsprechenden Prozesse begleitet), sondern Ergebnis der Wirkungen externer Faktoren auf die Arbeitskraft und deren jeweiliger „Verarbeitung“. Entscheidend sind hierbei die Arbeitsbedingungen, die qualifikatorischen Anforderungen bzw. die Risiken der Dequalifizierung und die Zeit/Dauer, über die diese Faktoren wirken. In diesem Sinne ist Alter eine „Stellvertretervariable“, ¹²⁷ die damit verbundenen – meist negativen – Zuschreibungen beziehen sich auf die *Kumulation von Risiken über die Zeit*. Die Gemeinsamkeit Älterer besteht also nicht darin, daß sie über kohortenspezifische Eigenschaften verfügen, sondern daß sie *als* Ältere naturgemäß eine bestimmte, zumeist längere Zeit gearbeitet haben und in dieser Zeit, je nach den Bedingungen des Arbeitsprozesses, spezifischen Risiken ausgesetzt waren. Diese haben sich zu einem potentiellen kumulativen Altersrisiko verdichtet. Ob und inwieweit diese kumulativen Altersrisiken als eine Gefährdung des einzelnen Älteren faktisch wirksam werden, hängt ab von den jeweiligen konkreten Bedingungen und den darauf bezogenen Unternehmenspolitiken. Zugleich bilden die anerkannten Risikofaktoren aber auch die Folie, auf der die Leistungsminderung Älterer bereits als bloße Fiktion gesellschaftliche Wirksamkeit entfaltet. Deutlich wird dies bei der Betrachtung betrieblicher Personalanpassungsstrategien.

Die gegenwärtig vorwiegend anzutreffenden Externalisierungsstrategien der Unternehmen sind nach den vorliegenden Befunden überwiegend Strategien zur *quantitativen Personalanpassung*. Hier geht es vor allem darum, in Zusammenhang mit betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen den Personalstand rein quantitativ zu reduzieren. Diese Maßnahmen sind in hohem Maße altersselektiv, d.h., der Personalabbau erfolgt weitgehend über die Reduzierung des Anteils älterer Arbeitskräfte. Obwohl die Unternehmen damit auch eine für sie günstigere Altersverteilung der Belegschaft (mit den gewünschten Effekten höherer Flexibilität und auch Leistungsfähigkeit) und eine überproportionale Reduzierung der Personalkosten erreichen, erfolgen diese Maßnahmen in der Regel ohne unmittelbaren Bezug bzw. Verweis auf die fiktive oder faktische Einschränkung der Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeitern. Daß die Personalanpassung gleichwohl über altersselektive Maßnahmen erfolgt, ist vielmehr darin begründet, daß die gegebenen insti-

127 So gesehen ist auch „Jungsein“ eine Stellvertretervariable. Die der Jugend zugeschriebene höhere Belastbarkeit, körperliche Leistungsfähigkeit, aktuelle Qualifikation, Flexibilität sind dann weniger Ausdruck kohortenspezifischer Attribute als vielmehr Ausdruck noch nicht über die Zeit wirkender Risiken.

tutionellen Rahmenbedingungen der Regulierung der Alterserwerbstätigkeit (etwa die Regelungen zur Frühverrentung) dieses Vorgehen erleichtern und es zudem ermöglichen, die damit verbundenen Kosten weitgehend zu externalisieren. Obwohl also die möglichen Folgen kumulierter Altersrisiken nicht oder nicht primär Anlaß dieser Art der Externalisierung sind, spielt trotzdem die gesellschaftlich weitgehend geteilte Vorstellung von einer altersbedingten Leistungseinbuße, also des „Defizit-Modells“, indirekt eine wichtige Rolle: Es verleiht den Maßnahmen die erforderliche gesellschaftliche Legitimierung, und es stiftet den neben der finanziellen Absicherung (zu Lasten der Rentenkassen bzw. der Arbeitslosenversicherung) notwendigen Konsens mit den Betroffenen.

Obwohl sich die Beispiele für quantitative Personalanpassungsstrategien vorwiegend im sekundären Sektor finden lassen und hier auch ihren Ausgang nahmen, deuten alle Befunde darauf hin, daß auch in immer mehr Bereichen des Dienstleistungssektors zu diesen Maßnahmen gegriffen wird, und zwar in dem Maße, wie Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien den Druck verstärken, Personal abzubauen. Insbesondere in den vormals öffentlichen, nun zunehmend privatisierten Bereichen des Dienstleistungssektors mit einem hohen Anteil älterer Arbeitskräfte dürften die angestrebten und realisierten Maßnahmen der quantitativen Personalanpassung einen stark altersselektiven Charakter annehmen.

Beziehen sich Betriebe in ihren quantitativen Personalanpassungsmaßnahmen auf ein im Grunde genommen „fiktives“ Leistungsprofil Älterer, das auf den tradierten und gesellschaftlich sanktionierten Vorstellungen „alt ist gleich leistungsgemindert“ aufbaut, so liegen die Dinge in den Betrieben anders, die mit ihren Personalanpassungsmaßnahmen vorwiegend „qualitative“ Personalprobleme zu lösen suchen. Hintergrund der Probleme ist, daß sich wegen der über die Expositionszeit wirkenden kumulierten Risikofaktoren offensichtlich die Relation zwischen den Anforderungen an Arbeitskräfte (anforderungsgerechte, „moderne“ Qualifikation, Fähigkeit und Bereitschaft zur Bewältigung physischer und psychischer Belastungen, hohe Flexibilität und Mobilität u.ä.) und den vorhandenen Leistungsprofilen der Arbeitskräfte zuungunsten der Älteren verschoben hat. Diese Maßnahmen einer altersselektiven Personalanpassung berufen sich explizit auf die vermeintliche oder faktische Leistungsminderung der älteren Belegschaftsmitglieder und nutzen zugleich auch die gegebenen institutionellen Möglichkeiten, das gesellschaftliche Einverständnis und die konsensuelle Zustimmung der Betroffenen soweit wie möglich. Mit ihnen soll eine Veränderung

(Verjüngung) der Belegschaftsstruktur und somit eine verbesserte Übereinstimmung („Paßfähigkeit“) zwischen Anforderungs- und Leistungsprofilen erreicht werden. Gelingt dies – vor allem auch weil der Arbeitsmarkt in ausreichendem Maße „jüngeren Nachwuchs“ mit den geforderten Leistungsmerkmalen bereitstellt –, sind in der Perspektive der Beschäftigungssicherung die Älteren die „Verlierer“, selbst wenn sie individuell durchaus Nutznießer sein können.

Diese Vorgehensweise, in der über altersselektive Anpassungsmaßnahmen Leistungsanforderungen und Arbeitskraftprofile in Übereinstimmung gebracht werden sollen, ist – solange die Voraussetzungen und institutionellen Rahmenbedingungen hierfür (noch) gegeben sind – die für die Betriebe einfachste Form der Problembewältigung, mit allerdings erheblichen gesellschaftlichen Kosten. Die Alternative wäre, auf die kumulierten Risikofaktoren, denen Ältere ausgesetzt sind und die zumindest potentiell ihre Stellung im Betrieb (vor allem im Vergleich zu den jüngeren Belegschaftsmitgliedern) negativ beeinflussen, selbst direkt von betrieblicher Seite einzuwirken. Da diese Risiken (des physischen und psychischen Verschleißes, der Dequalifizierung etc.) und die Möglichkeiten ihres kumulierten Auftretens durch die jeweiligen Formen und die Dauer der Nutzung der Arbeitskräfte im Arbeitsprozeß wesentlich bestimmt werden, bedeutet dies, frühzeitig, d.h. präventiv in die Arbeitsbedingungen und die Gestaltung der Expositionszeiten zu intervenieren. Nur so können die Ressourcen im positiven Sinne nachhaltig beeinflußt werden. Das heißt aber auch, daß die eher kurativ wirkenden, also die unmittelbar an den Älteren und deren Nutzungsbedingungen ansetzenden Maßnahmen (Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, Schonarbeitsplätze u.ä.), so notwendig sie im einzelnen auch immer sein mögen, nur die zweitbeste Lösung darstellen.

Im Erfolgsfall der Maßnahmen werden sie zweifelsohne die Beschäftigungschancen Älterer grundsätzlich verbessern. Bei einem sich nicht oder nur gering ausdehnenden Beschäftigungsvolumen werden dann jedoch andere Beschäftigtengruppen die „Verlierer sein (müssen).

Qualitative Personalanpassungsmaßnahmen im hier dargestellten Sinne werden – bezogen auf den Dienstleistungssektor – bislang in den Bereichen wirksam, in denen etwa hohe Qualifikationsanforderungen einerseits und entsprechend hohe Dequalifizierungsrisiken andererseits bestehen. Prototypisch kann hierfür der gesamte EDV-Sektor stehen. Da dieser Sektor noch vergleichsweise „jugendlich“ ist, lassen sich solche Maßnahmen für die

Betriebe offensichtlich immer noch problemlos durchsetzen, zumal die zu- meist positiven ökonomischen Grundlagen der Betriebe für die Betroffenen günstige finanzielle Ausgleichsregelungen zulassen. Mit der Expansion der Branche, der allmählichen „Alterung“ der Belegschaften, der zunehmenden Knappheit entsprechender Arbeitskraftressourcen auf dem Arbeitsmarkt, schrumpfenden finanziellen Spielräumen der Betriebe u.a.m. dürften solche qualitativen Personalanpassungsmaßnahmen jedoch schwieriger werden und die Notwendigkeit alternativer Lösungen verstärkt ins Bewußtsein der Betriebe heben.

Wiederbeschäftigungschancen Älterer im Dienstleistungssektor

Anders stellt sich die Situation dar, wenn man sich der Frage der Wiederbeschäftigungschancen Älterer im Dienstleistungssektor zuwendet. Diese Frage erhält noch zunehmende Bedeutung: Erstens weisen nicht alle Teilbranchen des tertiären Sektors positive Wachstumsraten auf. Die vorliegenden Befunde zeigen, daß den vermutlich weiter expandierenden sozialen Gesundheits- und Beratungsdiensten auch quantitativ sehr bedeutsame Beschäftigungsfelder wie etwa Handel oder öffentlicher Dienst gegenüberstehen, die bereits deutliche Beschäftigungsverluste hinnehmen mußten und deren Beschäftigungserwartungen bestenfalls als „stagnierend“ bezeichnet werden können. Zu den „Austauschprozessen“ im Rahmen qualitativer Personalanpassungsmaßnahmen, die es auch in expandierenden Dienstleistungsfeldern zunehmend gibt – wie das Beispiel der EDV-Fachkräfte zeigte –, kommen somit auch „Abbauprozesse“. Zum zweiten stellt sich die Frage, ob der tertiäre Sektor bzw. welche Teilsegmente dieses Sektors eine „Auffangfunktion“ für freigesetzte Arbeitskräfte des primären und sekundären Sektors aufweisen können. Und zum dritten stellt sich die Frage, ob und wo sich nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit (etwa im Anschluß an die „Familienphase“) im „Dienstleistungssektor“ Beschäftigungsoptionen für ältere Erwerbspersonen bieten.

Ganz entscheidend dürfte hierbei sein, daß die Wiederbeschäftigungschancen im Dienstleistungssektor für viele Ältere – über beinahe alle genannten Differenzierungen hinweg – insgesamt vor allem dadurch geprägt sind, daß sich Ältere im Anschluß an den Verlust des Arbeitsplatzes oder einer Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit in einem „unspezifischen Arbeitsmarktsegment“ wiederfinden (dem sog. Jedermannsarbeitsmarkt). Dieses Arbeitsmarktsegment ist durch (betriebs- oder berufsfachlich) weitgehend unspezifische Qualifikationsanforderungen und ungünstige Beschäftigungs-

merkmale (v.a. geringere Entlohnung und soziale Absicherung) geprägt. Die spezifische Problemlage Älterer resultiert dabei vor allem daraus, daß sie nun in der Konkurrenz mit anderen Beschäftigtengruppen (jüngeren Un- oder Angelernten und Ausländern) ihre faktischen oder angenommenen Defizite nicht (mehr) durch entsprechende Qualifikationen kompensieren können: Ihre berufsfachlichen Qualifikationen, gerade in Berufsfeldern mit einer raschen Dynamik der fachlichen Anforderungen, wofür etwa die dargestellte EDV-Branche ein prototypisches Beispiel ist, sind u.U. „entwertet“, ihre betriebsspezifischen Qualifikationen sind außerhalb interner Arbeitsmärkte nur noch von begrenztem Wert. Zu dieser „Stigmatisierung“ tritt dann noch das allgemeinere Stigma „verringertes Leistungsfähigkeit“. Die Wiederbeschäftigungschancen Älterer müssen vor dem Hintergrund dieser „doppelten Stigmatisierung“ als wenig günstig eingestuft werden. Zudem dürfte vielen Älteren aufgrund höherer beruflich bzw. sozialisationsbedingter Ansprüche eine Beschäftigung in diesem Arbeitsmarktsegment vielfach auch nicht sehr attraktiv erscheinen.

Auch die vergleichsweise günstigen Wiederbeschäftigungschancen im Pflegebereich bestätigen dieses: Erst die mit dem massiven „Pflegenotstand“ verbundenen Rekrutierungsprobleme im Alten- und Krankenpflegebereich eröffnen explizite Optionen für einen neuen Start in die „Spätphase“ der Erwerbstätigkeit, aber auch hier dürfte es sich überwiegend um unspezifische, zudem weitgehend „entstandardisierte“ Tätigkeiten handeln. Das heißt auch, daß die relativ guten Beschäftigungsoptionen hier in einem Beschäftigungsfeld zu verorten sind, das von der zunehmenden „Professionalisierung“ der Pflegeberufe und den damit verbundenen ökonomischen und statusbezogenen Implikationen weitgehend abgekoppelt ist.

Dies bedeutet: *Die Hoffnung auf nennenswerte Wiederbeschäftigungschancen Älterer im Dienstleistungssektor beruht letztlich auf der Hoffnung, daß Teilarbeitsmärkte mit geringen Qualifikationsanforderungen, niedrigen Einkommen und tendenziell „prekären“ Beschäftigungsbedingungen expandieren.* Für die Beschäftigungschancen der betroffenen Erwerbspersonen sind hier zwei Dinge entscheidend: die Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse und die Höhe des Lohnniveaus. Ältere haben nur dann vergleichsweise gute Chancen, wenn sie etwa aufgrund privater oder (wohlfahrts-) staatlicher Transfereinkommen – das wurde insbesondere im Exkurs zur Beschäftigung von Rentnern deutlich – höhere Flexibilitätspotentiale (insbesondere in Hinblick auf ihre Einkommenserwartungen) aufweisen. Diese

Entwicklung auch noch zu fördern, wäre also gleichbedeutend mit der Hoffnung auf eine Ausweitung von „bad jobs“ – ohne daß dies vermutlich etwas am Problem massiver Unterbeschäftigung ändern würde: Der „Verteilungskonflikt“ hätte dann andere Verlierer.

Dies bedeutet *nicht*, daß in einzelnen Dienstleistungssegmenten nicht auch Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse entstehen, die den Wünschen und Anforderungen der Beschäftigten entsprechen können. Gerade auch das Beispiel der Pflegeberufe verdeutlicht diese Ambivalenz und die großen Chancen, die von innovativen Gestaltungsansätzen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausgehen können. Dieses Beispiel zeigt aber auch, daß vermutlich erst die massiven Rekrutierungs- und Personalanpassungsprobleme bzw. veränderte „Qualitätskriterien“ entsprechende Reformansätze möglich und notwendig machen.

Insgesamt wird daher deutlich, daß Optionen einer „altersgerechten“ Beschäftigung im Dienstleistungssektor insbesondere da entstehen, wo Personalanpassungsstrategien massiv gefährdet sind. *Nur dort werden erfolgreiche Umsetzungsmodelle (auch einer Förderung der Alterserwerbstätigkeit) entwickelt und implementiert.*

Gestaltungsansätze für Beschäftigungsoptionen Älterer im Dienstleistungssektor

Gestaltungsansätze zur Erhöhung der Beschäftigungsoptionen im Dienstleistungssektor müssen sich mit spezifischen Problemen auseinandersetzen:

1. Der Arbeitsmarkt auch für Dienstleistungstätigkeiten ist von einem grundlegenden „Verteilungsproblem“ geprägt. Jede Erhöhung der Beschäftigungschancen Älterer führt fast zwangsläufig zu einer Verringerung der Chancen anderer Beschäftigtengruppen.
2. Löst man das Verteilungsproblem über die Umverteilung von Arbeit in Nicht-Arbeit (Arbeitslosigkeit, Frühverrentung), wird zwar der Arbeitsmarkt „entlastet“, zugleich steigen jedoch die Belastungen des Sozialstaates.
3. Wenn ältere Arbeitnehmer für Unternehmen ein „Innovationsproblem“ darstellen, wird dieses Problem vorwiegend über Personalanpassungsmaßnahmen „gelöst“. Diese Lösung sichert zwar die Innovationsfähigkeit der Unternehmen, verschärft aber die Probleme des Arbeitsmarktes.

Insgesamt zeigt sich, daß die Frage einer demographisch gewandelten Erwerbsbevölkerung und deren „Innovationsfähigkeit“ solange kein Problem der Arbeitsnachfrage bzw. der Unternehmen ist, solange zwei Bedingungen erfüllt sind: *erstens* die Möglichkeit, auf dem externen Arbeitsmarkt „jungen“ (d.h. belastbaren, zeitlich und räumlich flexiblen, „aktuell“ bzw. adäquat qualifizierten, zumeist auch billigeren) „Nachwuchs“ zu rekrutieren; *zweitens* die Möglichkeit, ältere Mitarbeiter über noch relativ akzeptierte Maßnahmen zu „externalisieren“. Hierin liegen offenbar die wesentlichen Gründe für altersselektive Personalpolitiken und die expliziten „Verjüngungsstrategien“ expandierender Dienstleistungsbranchen.

Solange diese Möglichkeiten gegeben sind, sind Probleme der Alterserwerbstätigkeit zunächst vor allem ein Problem des Arbeitsmarktes, d.h. der sich (zumindest zunächst) noch weiter öffnenden Schere eines wachsenden Arbeitsangebots und einer schrumpfenden Arbeitsnachfrage. Insofern können Maßnahmen der „alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung“ und der Qualifizierung Älterer zwar individuell oder einzelbetrieblich durchaus erfolgreich sein, als Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme sind sie vermutlich nur begrenzt geeignet. Darauf bezogene Gestaltungsansätze müssen, wenn sie nicht explizit oder implizit zur Verdrängung ganzer Arbeitskräftegruppen führen sollen, mit Überlegungen zu einer sozial gerechten sowie anforderungs-, fähigkeits- und lebenslagenadäquaten Verteilung von Arbeit einhergehen. Dieses könnte sich sowohl für Optionen der Beschäftigungssicherheit als auch der für Wiederbeschäftigungschancen positiv auswirken: Es wären Gestaltungsansätze zu entwickeln, die über die Veränderung von Arbeitsbedingungen und eine Reorganisation von Expositionszeiten (z.B. Institutionalisierung von „Weiterbildungsphasen“) die „Leistungsfähigkeit“ von Erwerbspersonen dauerhaft(er) sichern. Dieses würde beinahe automatisch zu einer Verringerung von Problemen der Wiederbeschäftigung führen, da das fluktuierende Arbeitsangebot verringert würde. Weitergehende Ansätze wie Wiedereingliederungskurse und neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation (wie sie bereits für den Pflegebereich entwickelt wurden) könnten hier ebenfalls richtungsweisend sein. Dabei muß jedoch vor allem die Entstehung bzw. Verfestigung eines „Niedriglohnsegments“ verhindert werden. Geschieht dies nicht, fehlen der zukünftigen Dienstleistungsgesellschaft die „Älteren“ nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Konsumenten.

Literatur

- Albach, H.: Dienstleistungen in der modernen Industriegesellschaft, München 1989.
- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.: Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 37. Jg., 1986, S. 191-206.
- ANBA/Arbeitsmarkt-1996: Arbeitsmarktanalysen für die alten und neuen Bundesländer, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1997.
- ANBA/Jahreszahlen-1996: Arbeitsstatistik 1996 – Jahreszahlen, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1997.
- ANBA/Strukturanalyse-1996: Strukturanalyse 1996 – Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1997.
- Bäcker, G.: Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, WSI-Arbeitspapier, Nr. 26, Düsseldorf 1988.
- Bäcker, G.: Im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, B 44/93, 29.10.1993, S. 16-26.
- Bäcker, G.; Heinze, R.G.; Naegele, G.: Die Sozialen Dienste vor neuen Herausforderungen, Münster 1995.
- Bäcker, G.; Naegele, G.: Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit – Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln 1993.
- Badura, B.; Hungeling, G.: Personenbezogene Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen – Entwicklungsbedarf und Forschungsperspektiven. In: H.J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 1997, S. 461-476.
- Baethge, M.: Zwischen Computer und Kunden – Rationalisierung und neue Arbeitskonzepte in den Dienstleistungen. In: H.-J. Braczyk u.a. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart 1996, S. 15-28.
- Baethge, M.; Oberbeck, H.: Zukunft der Angestellten, Frankfurt/New York 1986.
- Baethge, M.; Oberbeck, H.; Glott, R.: Zwischen tertiärer Wohlstandsgesellschaft und tertiärer Krise. Bericht aus dem Arbeitskreis „Entwicklungstrends im Dienstleistungsbe-
reich“ (BMBF Initiative „Dienstleistung 2000plus“). In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 25, Göttingen 1997, S. 71-85.
- Baltes, P.-B.: Intelligenz im Alter. In: Spektrum der Wissenschaft, Heft 5, 1984, S. 46-60.
- Bandemer, St. von; Hilbert, J.: Mitten in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Die Mitbestimmung, Heft 4/5, 1995.
- Barkholdt, C.: Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen – Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 1997, S. 50-56.
- Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G.: Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. In: MittAB (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Heft 3, 1995, S. 425-436.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (Hrsg.): Ältere Mitarbeiter, Praktische Arbeitshilfe für die Betriebe, Köln 1980.
- Becker, W.; Meifort, B.: Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Berichte zur beruflichen Bildung, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1997.

- Behrens, J.: Der Prozeß der Invalidisierung – das demographische Ende eines historischen Bündnisses. In: Ch. Behrend (Hrsg.): Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarkts? Berlin 1994, S. 105-135.
- Bellmann, L.; Düll, H.; Kühl, J.; Lahner, M.; Lehmann, U.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995, BeitrAB Nr. 200 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Nürnberg 1996.
- BfLR (Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung): Raumordnungsprognose 2010 – Erste Ergebnisse: Bevölkerung, Haushalte und Erwerbspersonen, Informationen zur Raumentwicklung, Heft 12, Bonn 1994.
- Bispinck, R.; Trautwein-Kalms, G.: Gewerkschaftliche Tarifpolitik im Sektor Informationstechnik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1997, S. 228-241.
- BMA (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung) (Hrsg.): Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit. Forschungsbericht Nr. 91, Bonn 1983.
- Bochum, U.: Dienstleistungen für Unternehmen (Business Related Service) – Annäherungen an eine dynamische Branche. Hintergrundbericht für die International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET), Manuskript, Berlin 1996.
- Bogai, D.; Hess, D.; Schröder, H.; Smid, M.: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen. In: MittAB, Heft 2, 1994, S. 73-93.
- Bosch, G.: Der Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2010 – Ökonomische und Soziale Entwicklung – Diskussionspapier Nr. 1, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Heft 4, Gelsenkirchen 1996.
- Braczyk, H.-J.: Bedeutung neuer Arbeitsformen. In: H.-J. Braczyk u.a. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart/Berlin/Köln 1996, S. 163-180.
- Braczyk, H.-J.; Ganter, H.-D.; Seltz, R. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart/Berlin/Köln 1996.
- Braczyk, H.-J.; Ganter, H.-D.; Seltz, R.: Vorbemerkung. In: H.-J. Braczyk u.a. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart/Berlin/Köln 1996, S. 7-10.
- Brasche, U.: Sind Produktinnovationen mit mehrheitlich älteren Arbeitnehmern möglich? – Zur Notwendigkeit einer neuen Arbeits- und Bildungskultur. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993, S. 150-155.
- Brödner, P.: Fabrik 2000 – Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik, Berlin 1985.
- Buck, H.; Reif, A.: Innovative industrielle Produktion bei veränderten Altersstrukturen. In: forum demographie und politik, Heft 9, 1997, S. 159-181.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993.
- Buslei, H.: Vergleich langfristiger Bevölkerungsvorausberechnungen für Deutschland, ZEW-Dokumentation, Nr. 95-01, Mannheim 1995.
- Buttler, F.: Berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. In: MittAB, Heft 1, 1994, S. 33-42.
- Deutscher Bundestag: Unterrichtung durch die Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand – Stellungnahme des Bundesrates und die Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates. In: Verhandlungen des Deutschen Bundestages – 13. Wahlperiode, Drucksache 13/4719 vom 22.5.1996, Bonn 1996.
- Deutschmann, Ch.; Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P.: Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 6, 24. Jg. 1995, S. 436-450.

- Dierkes, M.; Rudolph, H.; Rosenstiel, L. von: Die Zukunft der Arbeit – Entwicklungstendenzen in Arbeitsmärkten und Arbeitsstrukturen. In: H.-U. Klose (Hrsg.): Altern hat Zukunft, Opladen 1993, S. 105-134.
- Dietrich, H.: Pflege als Beruf – Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsperspektiven des Personals in der Kranken- und Altenpflege. MatAB (Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Heft 1, Nürnberg 1995.
- Dietrich, H.; Stooß, F. (Hrsg.): Wege zur Verbesserung des Ansehens von Pflegeberufen, BeitrAB Nr. 180, Nürnberg 1994.
- Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B.: Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – interne und externe Einflußfaktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Band 29, Heft 5, 1996, S. 323-327.
- DIW (Gornig, M.; Görzig, B.; Schmidt-Faber, C.; Schulz, E.): Entwicklung von Bevölkerung und Wirtschaft in Deutschland bis zum Jahr 2010 – Ergebnisse quantitativer Szenarien, Beiträge zur Strukturforchung, Heft 166, Berlin 1997.
- DIW 16/97: Dienstleistungsdynamik in der Europäischen Union uneinheitlich. In: DIW-Wochenbericht 16/97, S. 273-280.
- DIW 34/97: Rückstand beim Anteil der Dienstleistungstätigkeiten aufgeholt – Ein deutsch-amerikanischer Vergleich anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht 34/97, S. 613-617.
- DIW 38/97: Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht 38/97, S. 689-694.
- Döhl, V.; Sauer, D.; Trautwein-Kalms, G.: Beschäftigungssicherung durch Ausgründung. Das Exempel DiTEC – ein Modell der Zukunft? – Ergebnisse einer Ausgründungsrecherche, hektogr., München 1997.
- Dostal, W.: Computerberufe im Aufwind – Berufsfeld und Arbeitsmarktsituation der Computerspezialisten im Überblick. MatAB, Heft 5, Nürnberg 1991.
- Dostal, W.: Die Informatisierung der Arbeitswelt – Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: MittAB, Heft 4, 1995, S. 527-543.
- Dostal, W.: Arbeitsmarkt für Computerberufe leicht erholt. In: MatAB, Heft 2, Nürnberg 1996.
- Dunkel, W.: Pflegearbeit – Alltagsarbeit – Eine Untersuchung der Lebensführung von AltenpflegerInnen, Freiburg 1994.
- Duve, A.: Arbeitsmarktliche Hilfen nach dem Arbeitsförderungsgesetz zur Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in das Beschäftigungssystem. In: F. Frerichs (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im demographischen Wandel, Münster 1996, S. 161-163.
- Engelbrech, G.: Zur Selbsteinschätzung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: MittAB, Heft 1, 1985, S. 105-115.
- Engelbrech, G.; Reinberg, A.: Frauen und Männer in der Beschäftigungskrise der 90er Jahre, IABwerkstattbericht, Nr. 11, Nürnberg 1997.
- Enquete-Kommission: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa, Brüssel 1994.
- Evers, A.: Neue Leitbilder für Dienste im Gesundheits- und Sozialbereich. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 1997, S. 483-492.
- Färber, G.: Entwicklung der Staatsausgaben und Konsequenzen für die Akademiker. In: M. Tessaring (Hrsg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB Nr. 201, Nürnberg 1996, S. 149-173.
- Frerichs, F.: Demographischer Wandel und Arbeitswelt in Deutschland – Ein Überblick. In: F. Frerichs (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im demographischen Wandel, Münster 1996, S. 13-21.

- Fuchs, J.: Zu- und Abgangsrechnung für die Erwerbstätigen nach Branchen – Ein Modell zur Fortschreibung sektoraler Beschäftigungsstrukturen nach Alter, Geschlecht und Stellung im Beruf, BeitrAB Nr. 166, Nürnberg 1992.
- Fuchs, J.: Die Alterung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland. In: forum demographie und politik, Heft 9, 1997, S. 17-35.
- Fuchs, J.; Magvas, E.; Thon, M.: Erste Überlegungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Gebiet der neuen Bundesländer – Modellrechnung bis 2010 und Ausblick bis 2030. In: MittAB, Heft 4, 1991, S. 689-705.
- Gatter, J.; Hartmann, K.: Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 412-424.
- Geiser, M.: Was bringt die Pflegeversicherung? In: G. Bäcker u.a. (Hrsg.): Die sozialen Dienste vor neuen Herausforderungen, Münster, 1995, S. 102-110.
- Grünheid, E.; Schulz, R.: Bericht 1996 über die demographische Lage in Deutschland. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 4, 1996, S. 345-439.
- Gürkan, I.: Folgt auf die Rationalisierung im Gesundheitswesen die Rationierung? In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 1997, S. 493-502.
- Haisken-De New, J.; Horn, G.A.; Schupp, J.; Wagner, G.: Keine Dienstleistungslücke in Deutschland – Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht, Heft 14, 1996, S. 221-226.
- Haisken-De New, J.; Horn, G.A.; Schupp, J.; Wagner, G.: Rückstand beim Anteil der Dienstleistungstätigkeiten aufgeholt – Ein deutsch-amerikanischer Vergleich anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht, Heft 34, 1997, S. 613-617.
- Hartmann, M.: Informatiker zwischen Professionalisierung und Proletarisierung – Zur Standardisierung beruflichen Wissens im EDV-Bereich. In: Soziale Welt, Heft 3, 1993, S. 392-419.
- Häußermann, H.; Siebel, W.: Dienstleistungsgesellschaften, Frankfurt/M. 1995.
- Heinze, R.G.; Schmid, J.; Strünck, C.: Zur politischen Ökonomie der sozialen Dienstleistungsproduktion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 2, 1997, S. 242-271.
- Herrmann, H.: Betriebliche Problemgruppen oder Potentiale? In: Arbeitgeber, Heft 6/47, 1995, S. 206-209.
- Hof, B.: Europa im Zeichen der Migration – Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020, Köln 1993.
- Hof, B.: Mittelfristige Konsequenzen des Geburtenrückgangs in den neuen Bundesländern. In: iw trends, Heft 3, 1994.
- Hof, B.: Szenarien künftiger Zuwanderungen und ihre Auswirkungen auf Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Nr. 227, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln 1996.
- Hofbauer, H.: Materialien zu Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 2, 1982.
- Hofbauer, H.; Bintig, U.; Dazio, W.: Materialien zur Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der BRD – Ergebnisse aus einer Erhebung im Frühjahr 1968. In: MittAB, Heft 5, 1968.
- Hoffmann, E.: Zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Westdeutschland – Qualitative und quantitative Aspekte. In: MittAB, Heft 3, 1993.
- Hoffmann, E.: Ältere Arbeitnehmer zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Ruhestand 1980-1995, Frühverrentung und Beschäftigung – Teil 2, IABkurzbericht, Nr. 9, Nürnberg 1996.
- Holst, E.; Schupp, J.: Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung. In: DIW-Wochenbericht, Heft 28, 1996, S. 461-469.

- Hönicke, I.: Jugendwahn. In: Die Mitteilung, Heft 12, 1995.
- Huber, A.: Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik. Referat auf der Tagung der Arbeitskammer des Saarlandes und des ISO-Instituts „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb von morgen“ am 15.5.1997 in Kirkel (Manuskript).
- IAB: Zahlen-Fibel, BeitrAB Nr. 101, Nürnberg 1995.
- IAB: Zahlen-Fibel, BeitrAB 101, Nürnberg 1997.
- IAB/Prognos (Hofer, P.; Weidig, I.; Wolff, H.): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen, BeitrAB Nr. 131.1 (Textband) und Nr. 131.2 (Tabellenband), Nürnberg 1989.
- INIFES-Stadtbergen: Laien- und Selbsthilfe. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Gesundheitsbericht für Deutschland, Stuttgart 1998.
- ISF-München; INIFES-Stadtbergen; IfS-Frankfurt; SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlin 1992.
- Ittermann, P.; Scharfenorth, K.: Soziale Arbeit in der Zukunft – Billigware oder Qualitätsdienstleistung? Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven in Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung und Altenhilfe. Diskussionspapier Nr. 3, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Heft 6, Gelsenkirchen 1996.
- Jacobs, K.; Kohli, M.: Der Trend zum frühen Ruhestand – Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Älterer im internationalen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1990.
- Jordan, P.: Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Literaturanalyse zu Trends und Erfordernissen. In: W. Hacker (Hrsg.): Prospektive Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzplanung auch für ältere Arbeitnehmer. Beiträge des Instituts für allgemeine Psychologie und Methodik, Teil IV, Dresden 1994.
- Kerst, C.: Qualifizierte unternehmensbezogene Dienstleistungen. In: H.-J. Braczyk u.a. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart/Berlin/Köln 1996, S. 137-162.
- Kistler, E.: „Lean Service im Krankenhaus“: Ausgliederung von Krankenhausabteilungen und Telemedizin. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 237-293.
- Klauder, W.: Deutschland im Jahr 2030: Modellrechnungen und Visionen. In: K.J. Bade (Hrsg.): Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland, München 1992.
- Klauder, W.: Ausreichende Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? – Europäisches Arbeitskräftepotential und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993, S. 22-31.
- Klodt, H.; Schmidt, K.-D.: Branchenabgrenzung und Branchenprognosen – Überlegungen zum Struktur-Kurzarbeitergeld nach § 63 Abs. 4 AFG. In: MittAB, Heft 4, 1995, S. 544-562.
- Kloppfleisch, R.; Sesselmeier, W.; Setzer, M.: Wirksame Instrumente einer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, B 35/97, 22.8.1997, S. 23-32.
- Klös, H.-P.: Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland. In: iw trends, Heft 3, 1997.
- Klose, H.-U.: Zur Einführung: Alterung und Innovationsfähigkeit. In: forum demographie und politik, Heft 9, 1997, S. 5-16.
- Köchling, A.: Ältere Arbeitnehmer im Spannungsfeld zwischen gegenwärtiger Frühverrentungspraxis und zukünftigen Innovationsanforderungen. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993, S. 136-138.

- Köchling, A.: Wie Betriebe heute mit Altersstrukturen (nicht mit Älteren) umgehen – Anforderungen an die Zukunft. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 437-453.
- Köchling, A.: Soziodemographische Trends der Zukunft als Herausforderung an die Betriebe und an die Arbeitswissenschaft. In: W. Hacker (Hrsg.): Erwerbsarbeit der Zukunft – Auch für „Ältere“? Stuttgart 1996, S. 15-26.
- Köhler, D.; Kistler, E.: Subjektive Komponenten des Arbeitskräfteangebots – Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts. In: INIFES u.a. (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 45-63.
- Kohler, H.; Spitznagel, E.: Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 3, 1995.
- Kohli, M. u.a.: Engagement im Ruhestand, Opladen 1993.
- Koller, B.: Vielen älteren Arbeitslosen fehlt nichts weiter als ein Arbeitsplatz. In: IAB-werkstattbericht, Nr. 3, Nürnberg 1995, S. 267-275.
- Kühlewind, G.: Zur längerfristigen Entwicklung verschiedener Belastungsquoten – Perspektiven bis 2030. In: F. Buttler; G. Kühlewind (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Generationenvertrag, BeitrAB Nr. 130, Nürnberg 1989, S. 106-129.
- Kühlewind, G.: Generationenvertrag oder Generationenkonflikt? MatAB, Heft 1, Nürnberg 1992.
- Kühnert, S.: Personal- und Qualifizierungsbedarfe. In: G. Bäcker u.a. (Hrsg.): Die sozialen Dienste vor neuen Herausforderungen, Münster 1995, S. 174-182.
- Kuwan, H.; Waschbüsch, E.: Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten in Deutschland, Bonn 1994.
- Landenberger, M.: Teilarbeitsmarkt Pflege und Gesundheitswesen: positive Beschäftigungsdynamik und innovative Gesellschaftsgestaltung. Thesenpapier. In: Innovation, Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerb. Strategien zur Halbierung der Arbeitslosigkeit. Reader zum Fachkongreß am 28. und 29. April 1997 in Berlin, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Nr. 28, Berlin 1997.
- Landenberger, M.; Lohr, K.: Der Sozial- und Gesundheitsbereich als Arbeitsfeld von Frauen und Männern im Kontext der Entwicklung des Dienstleistungssektors. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 7, München 1993, S. 41-52.
- Landenberger, M.; Lohr, K.; Watzlawczik, G.-U.: Wege zur Verbesserung des Ansehens von Fachberufen der Kranken- und Altenpflege. In: H. Dietrich; F. Stooß (Hrsg.): Wege zur Verbesserung des Ansehens von Pflegeberufen, BeitrAB Nr. 180, Nürnberg 1994.
- Landwehrmann, F.: Der ältere Arbeitnehmer – eine gemachte Problemgruppe. In: Zeitschrift für Gerontologie, Heft 8, 1975, S. 253-257.
- Lehr, U.: Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß – Stereotypen und Tatsachen. In: K. Dohse u.a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Frankfurt/New York 1982, S. 393-404.
- Lehr, U.: Der ältere Arbeitnehmer: Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: A. Kruse u.a. (Hrsg.): Gerontologie – Eine interdisziplinäre Wissenschaft, München 1987, S. 135-163.
- Lehr, U.: Altern und Leistung im Beruf angesichts veränderter Umwelten. In: E. Lang; K. Arnold (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte, Schriftenreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin, Band 5, Stuttgart 1991, S. 185-196.
- Littek, W.: Was ist Dienstleistungsarbeit? In: W. Littek u.a. (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit, Berlin 1991, S. 265-282.

- Littek, W.; Heisig, U.; Gondek, H.-D. (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit – Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen, Berlin 1991.
- Littek, W.; Heisig, U.; Gondek, H.-D.: Dienstleistungsarbeit, Angestelltensoziologie, alte und neue Themen. In: W. Littek u.a. (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit, Berlin 1991, S. 9-32.
- Littek, W.; Heisig, U.; Gondek, H.-D. (Hrsg.): Organisation von Dienstleistungsarbeit – Sozialbeziehungen und Rationalisierung im Angestelltenbereich, Berlin 1992.
- Lutz, B.: Kapitalismus ohne Reservearmee? – Zum Zusammenhang von Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsmarktsegmentation in der europäischen Nachkriegszeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen 1982, S. 329-347.
- Mackenroth, G.: Grundzüge einer historisch-soziologischen Bevölkerungstheorie. In: W. Köllmann; P. Marschall (Hrsg.): Bevölkerungsgeschichte, Köln 1972, S. 27-44.
- Marek, S.; Neumann, K.-H.: Der gleitende Übergang in den Ruhestand – Ergebnisse von Betriebsfallstudien. In: G. Bäcker; G. Naeyege (Hrsg.): Alternde Gesellschaft – Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln 1993, S. 173-249.
- Matheus, S.: Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe. In: MittAB, Heft 2, 1995, S. 224-238.
- Matthies, H.; Mückenberger, U.; Offe, C.; Peter, E.; Raasch, S.: Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbeck 1994.
- Mayer, K.-U.: Wider die einfachen Rezepte – Bevölkerungsentwicklung und politisches Handeln. In: SPD-Bundestagsfraktion (Hrsg.): Schlagseite – Bevölkerungsentwicklung und politisches Handeln, Bonn 1994, S. 54-55.
- Meyer-ter-Vehn, H.; Prostedter, H.; Reinmann, C.: Wege zur Verbesserung des Ansehens von Fachberufen der mittleren Ebene – dargestellt am Beispiel der Pflegeberufe. In: H. Dietrich; F. Stooß (Hrsg.): Wege zur Verbesserung des Ansehens von Pflegeberufen, BeitrAB Nr. 180, Nürnberg 1994, S. 11-103.
- Mittelstrass, J.: Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. In: forum demographie und politik, Deutschland kann erfolgreich altern, Heft 2, 1994, S. 10-19.
- (Modellrechnung BMI) Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2040, hrsg. v. Statistischen Bundesamt Wiesbaden, Wiesbaden 1996.
- Moldaschl, M.: Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin 1998, S. 197-250.
- Morschhäuser, M.: Modernisierung und alternde Belegschaften – Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Heft 5, Gelsenkirchen 1996.
- Müller, R.; Behrens, J.; Voges, W.: Arbeitsmedizinische Aspekte und Bedingungen des Arbeitsschutzes bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: R. Müller; T. Schultz (Hrsg.): BetriebsärztInnen im Handlungsfeld betrieblicher Politiken, Bremerhaven 1994.
- Münz, R.; Seifert, W.; Ulrich, R.: Zuwanderung nach Deutschland – Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York 1997.
- Naeyege, G.: Zur Zukunft der älteren Arbeitnehmer in einer veränderten Arbeitslandschaft – Neue Chancen oder neue Risiken? In: Sozialer Fortschritt, Heft 2/3, 1988a, S. 33-45.
- Naeyege, G.: Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer – Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen! In: Soziale Sicherheit, Heft 6, 1988b, S. 169-178.
- Naeyege, G.: Zwischen Rente und Arbeit – Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg 1992.

- Naegele, G.: Altersdiskriminierung in der Erwerbsarbeit – Eine Europäische Vergleichsstudie. Nationaler Report für Deutschland im Auftrag von Eurolink Age, hrsg. von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Dortmund 1993.
- Naegele, G.: Demographischer und sozialstruktureller Alterswandel – Anforderungen an soziale Dienste in der Altenarbeit und -hilfe. In: Sozialer Fortschritt, Heft 5, 1995, S. 118-125.
- Naegele, G.; Frerichs, F.: Situation und Perspektiven der Alterserwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, B 35/96, 23. August 1996.
- Nagler-Springmann, S.: Epochenwechsel im Gesundheitswesen. In: H.-H. Holzamer (Hrsg.): Dienstleistung, München/Landsberg 1997.
- Neumann, E.M.: Körperliche und geistige Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Bedeutung des demographischen Wandels – Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung – Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Heft 40, Bonn 1994, S. 65-95.
- Oberbeck, H.; Neubert, J.: Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre – vor einem neuen Rationalisierungsschub? In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlin 1992, S. 15-102.
- Paul, G.: Softwareproduktion zwischen System- und Benutzererfordernissen. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 189-224.
- Pöschl, H.: Geringfügige Beschäftigung 1990 – Ergebnisse des Mikrozensus. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 3, 1992.
- Prochnow, E.: Die Lokomotive kommt in Fahrt. In: Capital, Nr. 10, 1997.
- Prognos (Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.): Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahr 2010. BeitrAB Nr. 199, Nürnberg 1996.
- Reichwald, R.; Möslin, K.: Wertschöpfung und Produktivität von Dienstleistungen? – Innovationsstrategien für die Standortsicherung. In: J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistung der Zukunft, Wiesbaden 1995, S. 324-376.
- Reissert, B.; Schmid, G.; Jahn, S.: Mehr Arbeitsplätze durch Dienstleistungen? – Ein Vergleich der Beschäftigungsentwicklung in den Ballungsregionen der Bundesrepublik Deutschland. Discussion paper FS I 89-14, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1989.
- Rock, R.; Ulrich, P.; Witt, F. (Hrsg.): Strukturwandel der Dienstleistungsrationalisierung, Frankfurt/New York 1990.
- Rosenkranz, D.; Schneider, N.: Familialer Wandel und Pflege älterer Menschen – Auswirkungen der Generationendynamik. In: Sozialer Fortschritt, Heft 6/7, 1997, S. 145-150.
- Rosenow, J.: Der Abbau von Altersbarrieren in der Erwerbsarbeit – Die Notwendigkeit einer kooperativ-integrierten Strategie von Unternehmen, Staat und Verbänden. In: F. Frerichs (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im Demographischen Wandel, Münster 1966, S. 33-40.
- Rosenow, J.: Personalanpassung durch Verrentung – Zur Regulierungslogik der altersselektiven Externalisierungsstrategie in bundesdeutschen Unternehmen. In: Arbeit, Heft 2, 1992, S. 144-165.
- Rosenow, J.; Naschold, F.: Die Regulierung von Altersgrenzen – Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin 1994.
- Rössel, G.: Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen – Zur Spezifik der Problemlagen in Ostdeutschland und zu den Erfordernissen eines breiten betrieblichen und öffentlichen Antizipierungsprozesses, unveröffentl. Manuskript, Berlin 1997.
- Rüttgers, J.: Motor für ein Jobwunder. In: Der Spiegel, Heft 3, 1998.

- Sauer, D.; Döhl, V.: Arbeit an der Kette – Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Heft 2, 45. Jg., 1994, S. 197-215.
- Sauer D.; Döhl, V.: Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 19-76.
- Schäfer, H.: Sozialer Kontakt – ein Risiko des älteren Arbeitnehmers. In: Zeitschrift für Gerontologie, Heft 8, 1975, S. 258-265.
- Schaefer, R.; Wahse, J.: Weiterer Personalabbau in Ostdeutschland trotz wirtschaftlicher Konsolidierung vieler Betriebe – Ergebnisse der ersten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1996. IABwerkstattbericht, Nr. 9, Nürnberg 1997.
- Scharfenorth, K.: Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen. Projektbericht des Instituts für Arbeit und Technik, Heft 1997-09, Gelsenkirchen 1997.
- Schmeink, W.: Neue Prioritäten im Gesundheitswesen – Gesundheitsförderung und Rehabilitation. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert, Stuttgart 1997, S. 503-513.
- Schmidt, H.: Der ältere Arbeitnehmer im technischen Wandel als psychologisches Problem. Phil. Diss., Universität Bonn, Bonn 1973.
- Schmidt, H.: Das Problem der beruflichen Anpassung von älteren Arbeitnehmern im Bereich hochtechnischer Arbeitsplätze der industriellen Produktion. In: Act. gerontol., Heft 4, 1974, S. 21-28.
- Schmidt-Faber, C.; Wichmann, T., unter Mitarbeit Mattik, C. von: Vergleich von gesamtwirtschaftlichen Projektionen zur Dienstleistungsentwicklung. Kurzexpertise im Rahmen des Projektes „Dienstleistung 2000plus“, Manuskript, 1996.
- Schulz, E.: Alternde Gesellschaft – Zur Bedeutung von Zuwanderungen für die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, Heft 33, 1995, S. 579-589.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U.: Trendreport Rationalisierung – Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie, Berlin 1994.
- Schumann, M.; Gerst, D.: Produktionsarbeit – bleiben die Entwicklungstrends stabil? In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 131-167.
- Sengenberger, W.: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1987.
- Simonsmeier, W.: Arbeitszufriedenheit und Überforderung der Software-Entwicklerinnen und Software-Entwickler. In: G. Trautwein-Kalms (Hrsg.): KontrastProgramm Mensch-Maschine, Köln 1992, S. 202-211.
- Sommer, B.: Entwicklung der Bevölkerung bis 2040 – Ergebnis der achten koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 7, 1994, S. 497-503.
- Spieß, K.; Wagner, G.: Humandienstleistung Pflege in der alternden Gesellschaft – Re-Regulierung statt De-Regulierung. In: H.-U. Klose (Hrsg.): Altern hat Zukunft, Opladen 1993, S. 286-308.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zu Datenangebot über Dienstleistungen in der Bundesstatistik – Ausgewählte Arbeitsunterlagen zur Bundesstatistik, Heft 3, Wiesbaden 1990.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Ergebnisse des Mikrozensus 1995, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie I, Reihe 4.1.1, Wiesbaden 1996.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1997.

- Tessaring, M.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010 – Eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. In: MittAB, Heft 1, 1994.
- Thon, M.: Das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland, BeitrAB Nr. 105, Nürnberg 1986.
- Thon, M.: Neue Modellrechnungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick bis 2030. In: MittAB, Heft 4, 1991, S. 673-688.
- Thon, M.: Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030. In: MittAB, Heft 4, 1991, S. 706-712.
- Thon, M.: Demografische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – die Alterung des Erwerbspersonenpotentials. In: MittAB, Heft 3, 1995.
- Trautwein-Kalms, G.: Arbeits- und Berufssituation qualifizierter Angestellter im Software-Bereich. In: W. Littek u.a. (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit, Berlin 1991, S. 213-230.
- Trautwein-Kalms, G.: Die Beschäftigten in der Computerindustrie auf dem Weg in die „Normalisierung“. In: W. Cramer u.a. (Hrsg.): Hardware – Software – Gegenwehr, Köln 1994, S. 77-94.
- Trautwein-Kalms, G.: Ein Kollektiv von Individualisten – Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin 1995.
- Ulrich, P.: Kommunikative Rationalisierung – ein neuer Rationalisierungstyp jenseits der technikgestützten Systemsteuerung. In: R. Rock u.a. (Hrsg.): Strukturwandel der Dienstleistungsrationalisierung, Frankfurt/New York 1990, S. 237-270.
- Wachtler, G.: Strategie und Subjektivität – Das Zusammenspiel von betrieblichen Entscheidungen mit persönlichen Motiven in der Organisation nachberuflicher Erwerbsarbeit. In: G.G. Voß; H.J. Pongratz (Hrsg.): Subjektorientierte Soziologie, Opladen 1997, S. 61-72.
- Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J.: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1997.
- Wachtler, G.; Wagner, P. S.: Betriebliche Strategien zur Nutzung verrenteter Arbeitskräfte. In: Soziale Welt, Heft 4, 1995, S. 421-439.
- Wahse, J.: Arbeitskräfteprojektion 2000/2010 – Verbundprojekt für die fünf neuen Bundesländer und Berlin (Ost), unveröffentl. Zwischenberichte, Berlin 1995.
- Wahse, J.; Schaefer, R.: Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Ostdeutschland im Transformationsprozeß. In: INIFES u.a. (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 15-43.
- Walwei, U.; Werner, H.: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich – Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen. In: MittAB, Heft 3, 1995.
- Weidner, F.: Professionelle Pflegepraxis und Gesundheitsförderung, Frankfurt 1995.
- Weißhuhn, G.; Wahse, J.; König, A.: Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010 – Studien zu Bildung und Wissenschaft, Nr. 116, Bonn 1994.
- Werner, H.: Beschäftigungswunder USA – Viel Licht und viel Schatten, IABkurzbericht, Nr. 1, Nürnberg 1997.
- Wiebe, I.: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Report, hrsg. vom RKW, Frankfurt 1974.
- Wiegmann, V.T.: Alternde Gesellschaft – Schlußfolgerungen für Wirtschaft und Arbeit. In: forum demographie und politik, Heft 7, 1995, S. 35-44.
- Witte, M.K. u.a.: Veränderungen der beruflichen Arbeitsfähigkeit im Zusammenhang mit Alter und Arbeitsbedingungen. In: H. Thomae; U. Lehr (Hrsg.): Altern – Probleme und Tatsachen, Frankfurt 1968, S. 265-268.

- Wittke, V.: Qualifizierte Produktionsarbeit neuen Typs: Einsatzfelder, Aufgabenzuschnitte, Qualifikationsprofile. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 27-66.
- Wolf, J.: Die Veränderung der Altersgrenzen – betriebliche Interessen und demographische Perspektiven. In: Ältere Arbeitnehmer, Heft 4, 1997, S. 97.
- Wolff, H.: Das Dienstleistungswachstum – eine moderne Umwegproduktion. In: MittAB, Heft 1, 1990. S. 63-67.
- WSI-Projektgruppe Humanisierung der Arbeit: Arbeit und gesundheitliche Belastung. Bericht über ein gewerkschaftliches Umsetzungsprojekt, Düsseldorf 1990.
- Zinn, K.G.: Dienstleistungsgesellschaft oder Krise des tertiären Sektors? – Zur qualitativen Analyse der Entwicklung reifer Volkswirtschaften. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 1993.
- Zühlke-Robinet, K.: Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung seit 1985. Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik, Diskussionspapier Nr. 6, Gelsenkirchen 1997.
- Zukunftskommission (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen:
- 1996, Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996.
 - 1997, Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1997.

Anhang

1. Demographische Entwicklungstrends in ihren Auswirkungen auf die Erwerbsbevölkerung

Unbestritten ist, daß es aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland, insbesondere des Rückgangs der Geburtenrate, eine deutliche Alterung der Bevölkerung geben wird. Schon heute ist jeder fünfte Deutsche älter als 60 Jahre. Im Jahr 2030 wird es etwa jeder dritte sein. Unklar ist jedoch, in welchem Maße sich diese demographische Entwicklung auf die Erwerbstätigkeit auswirken wird. Eine kurzschlüssige Übertragung der Alterung der Gesamtbevölkerung auf die Alterung der Erwerbstätigen ist unzulässig. Am Anfang der Untersuchung nach den Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor muß daher die Frage stehen, in welchem Maße überhaupt mit einem „Altern“ der Erwerbstätigen gerechnet werden muß. Dies verlangt als ersten Schritt eine genaue Analyse des Zusammenhangs von demographischer Entwicklung in ihren Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit.

1.1 Voraussichtliches Bevölkerungswachstum in Deutschland und Entwicklung der Altersstruktur

Für die Einschätzung der künftigen Bevölkerungsentwicklung und ihres Alterns in Deutschland wird auf Modellrechnungen zurückgegriffen, die von der Interministeriellen Arbeitsgruppe Bevölkerungsfragen unter dem Vorsitz des Bundesministeriums des Innern 1996 erarbeitet und vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurden (im folgenden: Modellrechnung BMI). Bei dieser Modellrechnung wurden verschiedene Varianten zugrunde gelegt. Die hier verwendete Variante I B geht von einer konstanten Geburtenhäufigkeit und einem jährlichen Wanderungsgewinn von 200.000 aus. Es gelten, wie für viele andere Bevölkerungsprognosen auch, folgende Prämissen (vgl. Fuchs 1997, S. 17 ff.; Hof 1996, S. 31 ff.):

- Die *Geburtenziffern* bleiben weit unter der für die „einfache Reproduktion“ (Bestandserhaltung) notwendigen Größe, vor allem in den neuen Bundesländern. Die Gesamtfruchtbarkeitsrate (Anzahl der Kinder je Frau) sank bis 1995 auf 1,28. Laut Eurostat wird diese Rate zwar bis

2050 auf 1,50 ansteigen, damit aber immer noch am Ende der europäischen Skala liegen.

- Die weitere Zunahme der *Lebenserwartung* ist ein auch international gesicherter Trend. Die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt lag 1995 in Deutschland bei 73,4 Jahren bei Männern und 79,7 Jahren bei Frauen. Laut Eurostat wird sie bis 2050 auf 79,0 bzw. 84,0 Jahre ansteigen. Verantwortlich für die zukünftig höhere Lebenserwartung sind u.a. die präventiven und kurativen Gesundheitsleistungen und die gesündere Lebensweise.
- Deutschland wird auch in Zukunft einen *positiven Nettowanderungssaldo* aufweisen. Eurostat geht davon aus, daß bei allen Szenarien Europa auch zukünftig eine attraktive Region für Zuwanderer sein und Deutschland weiterhin ein attraktives Zuwanderungsland bleiben wird. 1995 hatte Deutschland einen Zuwanderungssaldo von 420 Tsd. Personen.¹ Allerdings wird in Zukunft ein deutlicher Rückgang erwartet.²

Nach der Modellrechnung BMI ergäbe sich für Deutschland im Jahre 2040 eine Bevölkerung von ca. 74 Mio. (West 60 Mio., Ost 14 Mio.), d.h. eine beachtliche Schrumpfung der Bevölkerung um ca. 8 Mio. gegenüber 1995 (82 Mio.). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) würde sich im gleichen Zeitraum von 56 Mio. auf 44 Mio. verringern³ (vgl. Tab. A1).

1 Das war mehr als die Hälfte aller Nettozuwanderungen in den EU-Staaten.

2 Eurostat nimmt eine Verringerung dieses Saldos in Deutschland auf 200 Tsd. Personen jährlich bis 2050 an.

3 Nach Eurostat würde die Bevölkerung Deutschlands im Jahre 2050 nur auf 77 Mio. sinken (Basis-Variante). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier 20 bis 59 Jahre) wies jahrelang hohe Wachstumsraten auf, die aber in Zukunft nicht nur stark zurückgehen, sondern sich sogar umkehren werden. Ausgehend von 47 Mio. im Jahre 1995 werden es 2050 nur noch 37 Mio. sein, d.h. ein deutlich größerer Rückgang als bei der Bevölkerung insgesamt.

Tab. A1: Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960 bis 2040

| Altersgruppe | 1960 | 1980 | 1995 | 2000 | 2020 | 2040 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Mio. Personen | | | | | | |
| 0 bis 14 Jahre | 15,5 | 14,3 | 13,3 | 12,9 | 10,0 | 8,1 |
| 15 bis 64 Jahre | 47,4 | 52,0 | 55,8 | 56,5 | 54,1 | 44,2 |
| ab 65 Jahre | 8,1 | 12,2 | 12,7 | 13,2 | 17,1 | 21,7 |
| Insgesamt | 70,9 | 78,4 | 81,8 | 82,6 | 81,2 | 74,1 |
| Prozent | | | | | | |
| 0 bis 14 Jahre | 22 | 18 | 16 | 16 | 12 | 11 |
| 15 bis 64 Jahre | 67 | 66 | 68 | 68 | 67 | 60 |
| ab 65 Jahre | 11 | 16 | 16 | 16 | 21 | 29 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Jahre | | | | | | |
| Durchschnittsalter | 36,0 | 37,9 | 40,0 | 40,8 | 45,0 | 48,2 |

Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland; Statistische Jahrbücher der DDR und Modellrechnung BMI.

Es reicht nicht aus, bei der Beurteilung der Entwicklung der Bevölkerung nur den Endpunkt des Prognosezeitraumes zu betrachten, da sich zwischen heute und 2040 keine lineare Entwicklung vollzieht. Um das Jahr 2020 sind Wendepunkte im Trend festzumachen. So fällt auf, daß sich bis etwa 2020 die Gesamtbevölkerungszahl nur unwesentlich verringern dürfte. Dabei gibt es strukturelle Verschiebungen vor allem zwischen Jugendlichen und Personen ab 65 Jahren, die Altersgruppe der 15- bis 64jährigen verändert ihren Umfang dagegen kaum. Nach 2020 gibt es dann gravierende Änderungen. Die Gesamtbevölkerung nimmt innerhalb von 20 Jahren um 7 Mio. ab, die Altersgruppe der bis dahin nur wenig betroffenen 15- bis 64jährigen sogar um 10 Mio. Die zur Verfügung stehende erwerbsfähige Bevölkerung geht also nach 2020 erheblich zurück.

Die Bevölkerungsentwicklung wird neben der Geburten- und Sterberate maßgeblich auch durch die zu erwartende Zuwanderung aus dem Ausland bestimmt. Während für die Ermittlung der Alterung der Bevölkerung die Annahmen über die Geburten- und Sterberaten auf relativ sicherem Grund getroffen werden können, sind Annahmen über die Auswirkungen der Einwanderung über den langen Zeitraum bis 2040 relativ unsicher. Vor allem ist es notwendig – auch unter dem Gesichtspunkt einer möglichen Alterung der Erwerbstätigen –, die Wanderungen nach dem *Alter* zu differenzieren.

Im folgenden wird auf ein Zuwanderungsmodell von Münz, Seifert und Ulrich zurückgegriffen, die den Versuch machten, getrennt nach Typus und Herkunftsland ein Szenario für die künftige Nettozuwanderung zu entwickeln (vgl. Tab. A2).

Tab. A2: Wanderungsannahmen bis 2030 (Nettozuwanderungen – mittleres Szenario)

| Herkunftsland / Typus | Tsd. Personen |
|--------------------------|---------------|
| EU-Staaten | 20 |
| Türkei | 30 |
| Ex-Jugoslawien | 30 |
| Asylbewerber | 70 |
| restliche Außenwanderung | 40 |
| insgesamt | 190 |

Quelle: Münz u.a. 1997, S. 151

Dieses mittlere Szenario wird bei Münz u.a. ergänzt durch eine hohe Variante mit einer Nettozuwanderung von 300.000 und eine niedrige Variante (80.000). Allen Wanderungsszenarien ist gemeinsam, daß unter den Einwanderern die jüngeren Jahrgänge vergleichsweise stark vertreten sind und damit einer Alterung der Bevölkerung entgegenwirken.

Die eingewanderten Ausländer sind auch gegenwärtig im Durchschnitt eher jünger als die deutsche Bevölkerung. Daher haben die heute in Deutschland lebenden Ausländer auch einen deutlich höheren Anteil an Erwerbsfähigen als die Deutschen (75 gegenüber 67 %). Auch der Anteil an Kindern ist bedeutend größer (22 gegenüber 15 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 1996, S. 47, 50).

Der Ausländeranteil in den Altersjahrgängen von 16 bis 25 Jahren liegt zwischen 13 und 17 % und damit wesentlich höher als bei der Gesamtbevölkerung. Bei den über 65jährigen kommen nur ein bis zwei Ausländer auf 100 Deutsche des entsprechenden Alters. Allerdings wird in den nächsten 15 bis 20 Jahren eine große Zahl von Ausländern die Altersgrenze von 60 Jahren überschreiten (Münz u.a. 1997, S. 55). Wenn auch zukünftig eher jüngere Personen nach Deutschland einwandern, dann kann der Nettowanderungssaldo das Problem einer alternden Bevölkerung durchaus entschärfen.

Die Überalterung der Bevölkerung in Deutschland kann demzufolge durch Einwanderung beträchtlich abgeschwächt werden, zumal die Außenwanderung mit der Öffnung der Grenzen zu Osteuropa an Bedeutung zugenommen hat. Auch spricht viel dafür, daß die Entwicklung des gemeinsamen europäischen Marktes die Migrationsprozesse verstärken wird. Allerdings kann die Migration die Alterung wohl nicht generell aufhalten.⁴ Inwieweit Annahmen über eine verstärkte Süd-Nord-Wanderung zutreffen, ist nur schwer zu

4 Die Europäische Kommission hält eine Überalterung der Erwerbsbevölkerung für möglich. „Die Aussichten für Deutschland hängen entscheidend vom Ausmaß der Zuwanderungen ab“ (Europäische Kommission 1994, S. 51, 58).

belegen. Für den künftigen Umfang der Zuwanderungen wird auf jeden Fall die Einwanderungspolitik eine entscheidende Rolle spielen (in Form gesetzlicher Regelungen wie der Asylgesetzgebung, einer möglichen Festsetzung von Einwanderungsquoten u.ä.).

Generell muß bei der Zuwanderung zwischen Personen unterschieden werden, die ständig ihren Wohnsitz in Deutschland nehmen, und Personen, die nur zeitweilig in Deutschland ansässig sind. Die Zuwanderungen von Personen, die in Deutschland ansässig werden, sind in Bevölkerungsprognosen in der Regel berücksichtigt. In der Bevölkerungszahl statistisch nicht erfaßt sind ausländische Einpendler, d.h. Arbeitskräfte ohne Wohnsitz in Deutschland. Gegenwärtig sind viele Saisonkräfte aus osteuropäischen Ländern in Deutschland tätig, in der Regel handelt es sich dabei um jüngere Arbeitskräfte. Mit der Ausweitung der Europäischen Union auf Staaten in Ost- und Südosteuropa und der Einführung der europäischen Währungsunion wird sich diese Entwicklung voraussichtlich fortsetzen. Auch damit wird der Überalterungsprozeß der Bevölkerung in Deutschland abgeschwächt.

Führt man jetzt die Ergebnisse der Analysen von Geburten- und Sterberate sowie der angenommenen Zuwanderungen zusammen und versucht, Aussagen über die Entwicklung des Durchschnittsalters zu treffen, so zeigt die Modellrechnung des BMI, daß das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland zwischen 1995 und 2040 um mehr als acht Jahre steigen wird (von 40 auf über 48 Jahre). Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland. Die Erhöhung um acht Jahre in 45 Jahren ist im demographischen Verständnis ein ganz beträchtlicher Schritt in Richtung auf eine „Vergrößerung“ der Bevölkerung, wie sie häufig im Zusammenhang mit der Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung beklagt wird (vgl. Tab. A3). Wenn jedoch Aussagen über die Entwicklung des Alters der Erwerbstätigen getroffen werden sollen, geht es nicht um die Bevölkerung an sich, sondern nur um den Teil der Bevölkerung, der sich im erwerbsfähigen Alter befindet. Dieser Teil soll daher jetzt einer weiteren Betrachtung unterzogen werden.

1.2 Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Anders als für die Bevölkerung insgesamt sieht der Trend der Alterung aus, wenn man als Ausschnitt aus der Gesamtbevölkerung nur die Altersgruppen

im erwerbsfähigen Alter betrachtet (zwischen 15 und 64 Jahren).⁵ Schon ein Blick in die Vergangenheit macht den differenzierten Verlauf der Alterungsprozesse deutlich. Zwischen 1960 und 1995 ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland von 36 auf 40 Jahre, d.h. um vier Jahre gestiegen. Im gleichen Zeitraum nahm zwar auch das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) zu, allerdings nur von 39,2 auf 39,7 Jahre, also lediglich um 0,7 Jahre. In ähnlichen Relationen werden die Alterungsprozesse beider Personengruppen auch in den kommenden Jahren auseinanderfallen.

Tab. A3: Durchschnittsalter der Bevölkerung und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 1995 bis 2040

| | 1960 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Deutschland | | | | | | | | |
| Bevölkerung | 36,0 | 40,0 | 40,8 | 41,9 | 43,1 | 45,0 | 46,8 | 48,2 |
| Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter | 39,2 | 39,7 | 40,3 | 40,4 | 40,7 | 42,3 | 42,4 | 41,9 |
| Differenz | 3,2 | -0,3 | -0,5 | -1,5 | -2,4 | -2,7 | -4,4 | -6,3 |
| Westdeutschland | | | | | | | | |
| Bevölkerung | 35,6 | 40,0 | 40,7 | 41,9 | 43,1 | 45,1 | 46,8 | 48,2 |
| Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter | 39,0 | 39,7 | 40,4 | 40,6 | 40,7 | 42,2 | 42,5 | 41,8 |
| Differenz | 3,4 | -0,3 | -0,3 | -1,3 | -2,4 | -2,9 | -4,3 | -6,4 |
| Ostdeutschland | | | | | | | | |
| Bevölkerung | 37,4 | 39,9 | 41,0 | 42,2 | 43,1 | 44,7 | 46,8 | 48,2 |
| Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter | 39,8 | 39,8 | 39,8 | 39,6 | 40,5 | 42,7 | 42,3 | 42,7 |
| Differenz | 2,4 | -0,1 | -1,2 | -2,6 | -2,6 | -2,0 | -4,5 | -5,5 |

Quellen: Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (für 1995) und der Modellrechnung BMI (ab 2000).

Nach diesen Berechnungen wird die Bevölkerung in Deutschland im Durchschnitt zwischen 1995 und 2040 auf 48,2 und damit um 8,2 Jahre altern.⁶ Bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird das Durchschnittsalter jedoch 2040 bei 41,9 Jahren⁷ und damit „nur“ um 2,2 Jahre höher liegen als gegenwärtig.

5 Dies ist die derzeit übliche Definition der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß sich vor allem mit der Verschiebung des gesetzlichen Rentenalters andere Altersgrenzen ergeben.

6 Die 8. koordinierte Bevölkerungsprognose hatte für 2040 mit einem Durchschnittsalter der Bevölkerung von 47,5 Jahren gerechnet.

7 Die 8. koordinierte Bevölkerungsprognose hatte für 2040 ein Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 42,8 Jahren angenommen.

Diese Unterschiede in der Alterung der Bevölkerung einerseits und der Erwerbsbevölkerung andererseits sind also nicht nur graduell, sondern von ganz erheblichem Ausmaß. Ganz offensichtlich sind sie auf die steigende Lebenserwartung und den relativ großen zahlenmäßigen Umfang der Altersjahrgänge nach der Erwerbstätigkeit zurückzuführen. Diese Altersgruppe hat jedoch keine unmittelbaren Wirkungen auf die erwerbsfähigen Altersjahrgänge.

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist aber die Bevölkerungsgruppe, die den Hauptteil der Erwerbstätigen bildet. 99,0 % der Erwerbstätigen im Westen und 99,7 % im Osten sind gegenwärtig in diesem Alter. Wenn man also die künftige Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland einschätzen will, dann wird die Altersstruktur der dafür in Frage kommenden Bevölkerungsgruppe der Ausgangspunkt sein müssen. Wie Bevölkerungsprognosen zeigen, wird sich die Überalterung hier durchaus im Rahmen halten. Eine allgemeine Dramatisierung der Situation in bezug auf die Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen ist infolgedessen nicht absehbar. Sichtbar ist aber die immer stärkere Auseinanderentwicklung zwischen Gesamtbevölkerung und Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. 1960 hatte die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch ein höheres Durchschnittsalter als die Gesamtbevölkerung (wegen des größeren Anteils von Kindern und des geringeren Anteils von Personen über 65 Jahren).

Diese Durchschnittszahlen bei der Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) geben jedoch nur einen ersten groben Anhaltspunkt. Mit Blick auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sind detailliertere Aussagen darüber erforderlich, wie sich die Entwicklung der einzelnen Altersgruppen der 15- bis 64jährigen vollzieht (vgl. Tab. A4). Dabei reicht es auch nicht, bei den Strukturen (Anteilen von Altersjahrgängen) stehenzubleiben. Vielmehr muß auch die Veränderung der Personenzahl in Betracht gezogen werden.

Tab. A4: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland nach Altersgruppen 1960 bis 2040

| Altersgruppe | 1960 | 1995 | 2000 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 |
|-----------------|----------------|------|------|------|------|------|------|
| | Mill. Personen | | | | | | |
| 15 bis 29 Jahre | 15,8 | 15,8 | 14,4 | 14,8 | 13,0 | 11,3 | 10,8 |
| 30 bis 49 Jahre | 17,4 | 24,5 | 26,4 | 24,9 | 21,2 | 20,6 | 18,2 |
| 50 bis 64 Jahre | 14,2 | 15,5 | 15,7 | 16,0 | 19,9 | 16,9 | 15,2 |
| Insgesamt | 47,4 | 55,8 | 56,5 | 55,7 | 54,1 | 48,9 | 44,2 |
| | Prozent | | | | | | |
| 15 bis 29 Jahre | 33 | 28 | 25 | 26 | 24 | 23 | 25 |
| 30 bis 49 Jahre | 37 | 44 | 47 | 45 | 39 | 42 | 41 |
| 50 bis 64 Jahre | 30 | 28 | 28 | 29 | 37 | 35 | 34 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland; Statistisches Jahrbuch der DDR 1960/61 und Modellrechnung BMI.

Bei einer durchschnittlichen Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um zwei Jahre im Zeitraum zwischen 1995 und 2040 zeigt eine differenzierte Betrachtung nach drei Altersgruppen folgendes:

Bis etwa 2010 gibt es keine auffälligen Verschiebungen sowohl bei Anzahl als auch Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung in den relevanten Altersgruppen. Dann setzt bis etwa 2020 eine tiefgreifende Veränderung ein: Die Zahl der 50- bis 64jährigen nimmt um etwa 4 Mio. zu, parallel dazu vermindert sich die Zahl der 30- bis 49jährigen gleichfalls um fast 4 Mio. Darüber hinaus gibt es etwa 2 Mio. 15- bis 29jährige weniger. In diesem Zeitraum – zwischen 2010 und 2020 – wird also die Altersgruppe der 50- bis 64jährigen absolut und relativ enorm an Gewicht zunehmen. Wenn man über Beschäftigungsoptionen Älterer nachdenkt, wird es nach diesen vorläufigen Erkenntnissen also vor allem dieses Jahrzehnt betreffen.

Für die Zeit zwischen 2020 und 2040 ist kennzeichnend, daß sich die Gesamtzahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 10 Mio. verringert. Davon sind dann alle Altersgruppen betroffen, am stärksten mit einem Rückgang um 5 Mio. die der 50- bis 64jährigen. Infolgedessen verjüngt sich die erwerbsfähige Bevölkerung wieder leicht, ohne daß aber die Altersstruktur der 90er Jahre erreicht wird.

Wenn man die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im zeitlichen Verlauf verfolgt, dann ist festzustellen:

1. Die Altersgruppe zwischen 15 und 29 Jahren wird ihren Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von gegenwärtig 28 auf 24 % verringern. Diese Verringerung wird aber bereits um das Jahr 2020 erreicht, danach bleibt ihr Anteil etwa konstant.
2. Auch die mittlere Altersgruppe (30 bis 49 Jahre) wird ihren Anteil vermindern, und zwar von 44 auf 41 %. Sie ist aber im zeitlichen Verlauf von beträchtlichen Schwankungen geprägt. Bis etwa 2000 steigt ihr Anteil auf 47 %, um mit 39 % um das Jahr 2020 einen Tiefpunkt zu erreichen.
3. Die älteren Arbeitnehmer (50 bis 64 Jahre) erhöhen ihren Anteil von heute 28 auf 34 % um 2040. Aber auch hier sind im Zeitverlauf deutliche Schwankungen zu erkennen. Während bis zum Jahre 2010 kaum Veränderungen stattfinden, steigt ihr Anteil zwischen 2010 und 2020 deutlich von 30 auf 37 % an, um danach wieder zu fallen.

Schlußfolgernd aus diesen strukturellen Veränderungen bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird deutlich, daß sich *erstens* hinter der Gesamtentwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutliche Veränderungen in Umfang und Anteil der einzelnen Altersgruppen verbergen. *Zweitens* können auch die strukturellen Verschiebungen nicht nur zwischen dem Ausgangsjahr 1995 und dem Prognosejahr 2040 (laut Modellrechnung BMI) betrachtet werden, sondern vielmehr darf die Entwicklung im gesamten Zeitverlauf, also auch in den Zwischenjahren, nicht übersehen werden, weil sich keine kontinuierliche Entwicklung bei den Altersstrukturen nachweisen läßt. Vor allem um das Jahr 2010 sind Trendwenden zu erkennen. Von diesem Zeitraum an steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sprunghaft an. Der Höhepunkt des Alterungsprozesses ist um 2025 erreicht, danach tritt eine leichte Entspannung ein.⁸ Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß die „Babyboom-Generation“ der Nachkriegszeit aus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausscheidet.

In der bisherigen Analyse wurden auf Basis von Modellrechnungen und Annahmen Aussagen dazu getroffen, in welchem Maße die Bevölkerung in

8 Einen ähnlichen Verlauf zeigt die Potentialprojektion des IAB für das Erwerbspersonpotential im früheren Bundesgebiet (vgl. Thon 1995, S. 295).

Deutschland wachsen und altern wird bzw. in welchem Maße das für den Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zutrifft. Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß

- die Bevölkerung Deutschlands in 40 Jahren um etwa 7 Mio. kleiner sein wird als heute,
- das Durchschnittsalter der Bevölkerung in diesem Zeitraum um etwa acht Jahre (von 40 auf 48 Jahre) steigen wird,
- die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit rd. 11 Mio. noch stärker abnehmen wird als die Gesamtbevölkerung, weil immer weniger Jugendliche ins Erwerbsleben eintreten,
- dabei aber das Durchschnittsalter der erwerbsfähigen Bevölkerung nur um zwei Jahre (von 40 auf 42 Jahre) ansteigt. Der Höhepunkt des Alterungsprozesses ist um das Jahr 2020 erreicht. Danach tritt wieder eine leichte Verjüngung ein.

Damit ist zunächst ausgesagt, daß die erwerbsfähige Bevölkerung weit weniger altern wird als die Gesamtbevölkerung. Insofern relativiert sich das Problem der Alterung schon sehr, wenn man nur die erwerbsfähige Bevölkerung und nicht die Bevölkerung an sich betrachtet. Aber auch die erwerbsfähige Bevölkerung ist noch nicht maßgebend, wenn man das Alter der künftig tatsächlich Beschäftigten möglichst genau bestimmen will. Dieses hängt zusätzlich noch entscheidend vom Erwerbsverhalten ab, so daß in einem weiteren Schritt die voraussichtliche Entwicklung der Erwerbsneigung in ihren Auswirkungen auf das Durchschnittsalter analysiert werden soll.

1.3 Auswirkungen der Erwerbsneigung der Bevölkerung auf die Entwicklung der Altersstruktur

Die Erwerbsneigung zeigt an, inwieweit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit ausübt oder anstrebt. Einbezogen sind hier also sowohl die Arbeitenden, die registrierten Arbeitslosen als auch alle Arbeitssuchenden, auch wenn sie nicht offiziell erfaßt und registriert sind. Wenn sich die Erwerbsneigung insgesamt erhöht, kann das Angebot an Arbeitskräften mehr oder minder kräftig zunehmen, so daß Unter-

nehmen dann verstärkt Arbeitskräfte austauschen und so ihre Belegschaft auch verjüngen können.

Gerade der Teil der Arbeitswilligen in der sog. „Stillen Reserve“ unterliegt natürlich starken wirtschaftlichen, sozialen, psychologischen und auch politischen Einflüssen und ist daher für die Zukunft nur sehr schwer einschätzbar. Als relativ gesichert gilt, daß die Erwerbsneigung der Frauen in der Tendenz ansteigt. Im langfristigen Trend erklärt sich diese Entwicklung vor allem mit verstärkten Wünschen nach Selbstverwirklichung, ökonomischer Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit.

Unmittelbar hängt das Ausmaß der Suche nach einem Arbeitsplatz aber von den konkreten Arbeitsmarktchancen ab. Gerade gegenwärtig gibt es einen großen Teil der nicht erwerbstätigen Bevölkerung, der sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen hat, weil er die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz aufgegeben hat. Sobald sich jedoch die Chancen auf Arbeit verbessern würden, wäre auch der Wunsch zu arbeiten wieder da. Das trifft nicht nur für die Frauen, sondern auch für einen großen Teil der Männer über 60 und der Jugendlichen zu, die heute vielfach wegen mangelnder Arbeitsmarktchancen länger in Bildung und Ausbildung verweilen. Zusätzlich wird die Erwerbsneigung in starkem Maße auch durch die Einkommenssituation der Haushalte bestimmt. Gerade in einer Zeit, wo durch Steuern und Abgaben die Realeinkommen vieler Haushalte nach langer Zeit wieder rückläufig sind, nimmt der Wunsch vieler potentieller „Zweitverdiener“ nach regulärer Arbeit wieder zu.

Einen Hinweis auf künftige Entwicklungen könnte ein Blick in die Vergangenheit liefern. Die Erwerbsneigung wird üblicherweise mit Hilfe von Erwerbsquoten dargestellt, d.h. dem Verhältnis der Erwerbstätigen und Erwerbswilligen⁹ einer bestimmten Altersgruppe zur Zahl aller Personen dieser Altersgruppe. Betrachtet man zunächst den längerfristigen Trend in den alten Bundesländern, so hat die Erwerbsneigung kontinuierlich zugenommen (vgl. Tab. A5).

9 Diese Angaben werden im Mikrozensus durch persönliche Befragungen ermittelt.

Tab. A5: Erwerbsquote der Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter in Westdeutschland 1985 bis 1995

| Jahr | Männer | Frauen | insgesamt |
|------|---------|--------|-----------|
| | Prozent | | |
| 1985 | 81,9 | 52,7 | 67,2 |
| 1990 | 82,7 | 58,5 | 70,8 |
| 1995 | 81,3 | 59,9 | 70,7 |

Quelle: Statistisches Bundesamt 1996, S. 209.

Die kontinuierlich ansteigende Erwerbsquote ist also nahezu ausschließlich auf die zunehmende Erwerbsneigung der Frauen zurückzuführen. Innerhalb von nur einem Jahrzehnt hat sich der Anteil der Frauen, die arbeiten möchten, von knapp 53 auf rd. 60 % erhöht. Seit Anfang der 90er Jahre wächst die Erwerbsneigung jedoch deutlich langsamer, was wohl in erster Linie auf die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückgeführt werden muß.

Betrachtet man jetzt das Erwerbsverhalten der Männer und Frauen in den einzelnen Altersgruppen gesondert, ergeben sich für die Zukunftstrends evtl. weitere Rückschlüsse (vgl. Tab. A6).

Tab. A6: Erwerbsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Westdeutschland 1985 bis 1995

| Jahr | Männer | | | Frauen | | |
|------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 15 bis 29 Jahre | 30 bis 49 Jahre | 50 bis 64 Jahre | 15 bis 29 Jahre | 30 bis 49 Jahre | 50 bis 64 Jahre |
| | Prozent | | | Prozent | | |
| 1990 | 73,4 | 96,8 | 73,4 | 64,3 | 67,7 | 39,6 |
| 1991 | 72,2 | 96,5 | 73,1 | 62,7 | 68,2 | 40,3 |
| 1992 | 72,0 | 96,5 | 73,4 | 63,1 | 69,8 | 41,7 |
| 1993 | 71,0 | 96,5 | 73,0 | 62,0 | 70,1 | 42,6 |
| 1994 | 70,3 | 96,5 | 72,4 | 61,7 | 71,0 | 43,0 |
| 1995 | 69,1 | 96,3 | 71,2 | 59,7 | 71,2 | 43,8 |

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des Mikrozensus

Ganz eindeutig ist also die Erwerbsneigung bei den Jugendlichen in der längerfristigen Tendenz zurückgegangen. Das betrifft sowohl die Jungen als auch die Mädchen, wobei der Trend bei den männlichen Jugendlichen noch stärker ausgeprägt ist. Diese Entwicklung hängt ganz eindeutig mit den längeren Bildungs- und Ausbildungszeiten zusammen. Ob dieser Trend auch für die Zukunft fortgeschrieben werden kann, ist ungewiß. Einerseits nehmen die Bedeutung von Bildung und Ausbildung zu, so daß vermutlich immer mehr Jugendliche zu höheren Bildungsabschlüssen drängen, was der Erwerbsquote entgegenwirken würde.

Auf der anderen Seite betrachten viele Jugendliche Bildung und Ausbildung heute auch als Warteschleife, weil sie keinen oder nicht den gewünschten Arbeitsplatz finden. Das beginnt mit dem Verharren in den Schulen, setzt sich fort über das „In-die-Länge-Ziehen“ von Bildung und Studium bis hin zum Aneinanderketten von mehreren Ausbildungen oder auch von Hochschulstudien. Wenn sich die Arbeitsmarktbedingungen verbessern würden, würde sich vermutlich auch aus dieser Perspektive die Erwerbsneigung erhöhen.

Langfristig muß sicher auch in Rechnung gestellt werden, daß das Gewicht der Erstausbildung im Verhältnis zur beruflichen Weiterbildung geringer werden wird. Die Reichweite beruflicher Erstausbildung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit geht in Anbetracht der immer geringer werdenden Halbwertszeit des Wissens und der rasanten technischen Innovationen zurück, während Weiterbildung als permanenter und lebenslanger Prozeß begriffen werden muß. Da Weiterbildung in und parallel zur Arbeit erfolgt, würde dieser Trend wieder die Erwerbsquote erhöhen.

In den mittleren Altersgruppen ist bei den Männern eine unverändert hohe Erwerbsquote zu beobachten, die einen Stand erreicht hat, der sich kaum noch verändern wird. Für die Zukunft kann auch hier von ähnlich hohen und unveränderten Erwerbsquoten ausgegangen werden. Bei den Frauen nahm der Wunsch nach Erwerbsarbeit in allen Altersgruppen zu, jedoch bei den älteren Frauen ab 55 Jahren in weit geringem Maße. Wenn also für die Zukunft von einer insgesamt steigenden Erwerbsneigung der Frauen ausgegangen werden muß, dann trifft das für die älteren Frauen auch künftig mit sehr großer Wahrscheinlichkeit nicht in gleichem Umfang zu.

Generell gilt für die Erwerbsquote der Älteren, daß sie entscheidend von institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere auch von der Rentenhöhe, Möglichkeiten der Kombination von Erwerbseinkommen und Renten, Möglichkeiten des flexiblen Übergangs in die Rente u.ä. bestimmt werden. Erhöhungen des gesetzlichen Rentenalters, wie sie in letzter Zeit beschlossen worden sind, würden demzufolge eine Überalterung der Erwerbstätigen eher fördern. Wenn durch eine evtl. Abkoppelung der Renten- von der Lohnentwicklung oder durch eine mögliche Besteuerung der Renten die Einkommenseinbußen nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu groß werden, dann wird auch dies ältere Beschäftigte eher zu einer Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit motivieren. Gleichzeitig wird es für Unternehmen immer schwieriger, sich von älteren Arbeitnehmern dadurch zu trennen, daß

diese gesetzliche Regelungen zur Altersteilzeit oder zur vorgezogenen Altersrente in Anspruch nehmen.

Gesondert zu betrachten ist das Erwerbsverhalten der ausländischen Bevölkerung. Ihre Erwerbsquote ging mit dem Übergang von der „Gastarbeiterwanderung“ zur „Familienwanderung“ drastisch zurück. Sicher spielt hier auch die zunehmende Ausländerarbeitslosigkeit eine Rolle. Die Erwerbsquote der erwerbsfähigen deutschen Bevölkerung lag 1995 bei 72,3 %, der der ausländischen erwerbsfähigen Bevölkerung bei 68,2 %. Dies weist auf Arbeitskräfte reserven (vor allem bei jungen Ausländern) hin (vgl. Münz u.a. 1997, S. 72 ff.).

Faßt man jetzt die Ergebnisse mit Blick auf die Entwicklung der Erwerbsneigung älterer Arbeitnehmer in der Zukunft zusammen, so läßt sich ableiten, daß

- für die alten Bundesländer eine steigende Erwerbsneigung bei Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren erwartet werden kann (vgl. Fuchs 1997, S. 24),
- für die neuen Bundesländer nicht mit einer deutlich sinkenden Erwerbsneigung bei Frauen gerechnet werden kann (vgl. DIW-Wochenbericht 1996, S. 461 f.),
- sich langfristig eine Angleichung der Erwerbsneigung zwischen Ost- und Westdeutschland auf relativ hohem Niveau ergeben wird,
- die Erwerbsneigung der Älteren (über 60 Jahre) aufgrund verbesserter Gesundheitsvorsorge und höherer Lebenserwartung wahrscheinlich steigen wird; das konkrete Ausmaß wird jedoch sehr stark von institutionellen Rahmenbedingungen und Rentenregelungen abhängen,
- sich bei Zunahme flexibler und Teilzeitarbeitsmodelle die Erwerbsquote vor allem der Frauen generell erhöhen wird (vgl. Köhler, Kistler 1997, S. 55 ff.),
- Jugendliche eher später in das Erwerbsleben eintreten werden, weil Bildung und Ausbildung immer größere Bedeutung bekommen werden; allerdings würde eine Verkürzung der Ausbildungszeiten diesen Trend abschwächen.

Diese Tendenzen der Erwerbsneigung in den verschiedenen Altersgruppen dürften aber per saldo keine grundsätzlichen Verschiebungen der Altersstruktur bei den Erwerbstätigen oder gar einen Schritt in Richtung auf eine deutliche Erhöhung des Durchschnittsalters auslösen. Von daher wird sich durch die Komponente der Erwerbsneigung das Angebot an älteren Arbeitnehmern nicht wesentlich erhöhen.

Bisher ist die Frage nach dem Ausmaß des voraussichtlichen Alterungsprozesses der Erwerbstätigen ausschließlich aus der Perspektive des Angebotes an Arbeitskräften betrachtet worden. Dazu kann zusammenfassend festgestellt werden, daß

- sich die Bevölkerungszahl insgesamt verringert,
- das Durchschnittsalter der Bevölkerung dabei um acht Jahre zunimmt,
- die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ebenfalls rückläufig ist,
- deren Durchschnittsalter aber dabei nur um zwei Jahre zunimmt,
- die Erwerbsneigung insgesamt eher größer wird, jedoch kaum Auswirkungen auf das Durchschnittsalter haben wird,
- damit das Angebot an Arbeitskräften insgesamt zurückgehen wird,
- innerhalb dieses verringerten Arbeitskräfteangebotes sich aber der Anteil älterer Arbeitnehmer erhöht,
- die Zunahme von Beschäftigten über 50 Jahre bis zum Jahre 2010 kaum ins Gewicht fällt,
- erst ab dem Jahr 2010 mit einem deutlichen Anstieg der älteren Erwerbstätigen über 50 Jahre gerechnet werden muß.

Aus dieser Analyse der Alterung der Bevölkerung und auch der Erwerbsbevölkerung wird sehr oft kurzschlüssig abgeleitet, daß damit automatisch auch die künftig tatsächlich Erwerbstätigen altern müssen. Das ist jedoch nicht zwingend, weil das tatsächliche Alter nicht nur vom Angebot, sondern auch vom Bedarf an Arbeitskräften abhängt. Wenn man davon ausgeht, daß bei einem Überangebot an Arbeitskräften aller Altersgruppen vorrangig auf jüngere Beschäftigte zurückgegriffen wird, kann das Alter der tatsächlich Erwerbstätigen weit unter dem der Erwerbsfähigen liegen. Um künftige Ausgewogenheiten oder Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt identifizieren zu können, sollen daher in einem nächsten Schritt Grundeinschätzungen über die Nachfrageentwicklung nach Arbeits-

kräften versucht werden, die Einfluß auf den Alterungsprozeß haben könnten.

2. Einfluß der Nachfragetendenzen des Arbeitsmarktes auf das Erwerbstätigenalter

Von der Enquete-Kommission Demographischer Wandel wurde 1994 geschlußfolgert: „Während es gilt, für die nächsten 10 bis 15 Jahre die Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen, spricht vieles dafür, daß sich in den Jahren danach ein Mangel an Arbeitskräften bemerkbar machen wird“ (Enquete-Kommission 1994, S. 212). Auch von einzelnen Politikern wird eine „demographisch bedingte Verknappung“ nach dem Jahr 2010 befürchtet (vgl. Klose 1997, S. 14). Wenngleich auch nach dem Jahr 2010 mit einem merklichen Rückgang des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen ist, so unterschätzen diese Szenarien möglicherweise den Einfluß paralysierender Ursachen. Zu diesen gehören vor allem:

- die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland infolge der Globalisierung,
- der Umfang, den Nettozuwanderungen nach Deutschland annehmen können, wenn das Arbeitskräfteangebot nicht ausreichen sollte,¹⁰
- die Produktivitätssteigerung, die Arbeitsplätze z.T. überflüssig macht,
- die sinkende Bevölkerungszahl, die auch den Bedarf an personenbezogenen Leistungen und so auch an Arbeitskräften z.B. im Dienstleistungsbereich oder bei Gebietskörperschaften zurückgehen läßt.

Künftige Trends des Imports und Exports von Arbeitskräften lassen sich nur schwer quantifizieren, jedoch scheint klar zu sein, daß Deutschland sich gegenwärtig erst am Anfang dieses Globalisierungsprozesses befindet. Ermöglicht durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien und erzwungen durch die Nähe zu den Absatzmärkten werden Produktionsstandorte und Dienstleistungsstätten heute neu verteilt. Von diesem Trend werden nicht nur die sog. „global players“, sondern immer mehr auch mittelständische Unternehmen erfaßt. Ausgenommen von dieser Entwicklung sind lediglich die lokal- und regionalmarktorientierten Produzenten und Dienstleister.

10 Zugegebenermaßen lassen sich über Wanderungsbewegungen „lediglich mehr oder minder gut fundierte Annahmen treffen“ (Fuchs 1997, S. 30).

Schwierig einzuschätzen sind daher interne Nachfrageentwicklungen des Arbeitsmarktes. Geht man zunächst von langfristigen Entwicklungstrends der Vergangenheit aus und fragt, wie sich die Nachfrage nach Arbeit in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, so ging das Arbeitsvolumen insgesamt kontinuierlich zurück. Die Zahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden sank in den letzten 35 Jahren in den alten Bundesländern von rd. 56 Mrd. auf etwa 44 Mrd. Die Zahl der Erwerbstätigen ist jedoch lange Zeit konstant geblieben und erst in den 80er Jahren sowie im Zuge des Einigungsbooms 1990 leicht gestiegen (vgl. Tab. A7).

Tab. A7: Entwicklung von Arbeitsvolumen, Erwerbstätigen und Arbeitszeit je Erwerbstätigen in Westdeutschland 1960 bis 1995

| Jahr | Arbeitsvolumen | Erwerbstätige | Arbeitszeit je Erwerbstätigen |
|----------|----------------|---------------|-------------------------------|
| | Mio. Std. | Tsd. Personen | Std. |
| 1960 | 56.341 | 26.063 | 2.162 |
| 1965 | 55.267 | 26.755 | 2.066 |
| 1970 | 51.914 | 26.580 | 1.955 |
| 1975 | 46.687 | 26.020 | 1.794 |
| 1980 | 47.213 | 26.980 | 1.750 |
| 1985 | 44.899 | 26.489 | 1.695 |
| 1990 | 45.872 | 28.479 | 1.611 |
| 1995 | 44.426 | 28.466 | 1.561 |
| 1960=100 | | | |
| 1995 | 79 | 109 | 72 |

Quellen: Statistisches Bundesamt und Berechnungen des IAB.

Das Arbeitsvolumen ist seit Anfang der 60er Jahre also um ein Fünftel zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum stieg das Bruttoinlandsprodukt (zu festen Preisen) auf rd. 280 % und die Produktivität auf etwa 256 %. Ganz eindeutig ist demzufolge das anhaltend hohe Beschäftigungsniveau der letzten Jahrzehnte bei insgesamt deutlich sinkendem Arbeitsvolumen auf die Reduzierung der Arbeitszeit pro Beschäftigten zurückzuführen.

Diese Entwicklung unterliegt offensichtlich der ökonomischen Logik, daß mit steigender Produktivität immer weniger Arbeit gebraucht wird, selbst wenn das Wirtschaftswachstum über der Produktivitätsentwicklung liegt. Auch für die Zukunft muß davon ausgegangen werden, daß das Arbeitsvolumen insgesamt weiter zurückgehen wird. Das Beschäftigungsniveau kann unter diesen Bedingungen offensichtlich nur gehalten werden, wenn die Arbeitszeit weiter sinkt. Allein durch ein beschleunigtes Wirtschaftswachs-

tum kann nach den Erfahrungen der Vergangenheit die Zahl der Beschäftigten nicht signifikant zunehmen, zumal es sich immer mehr um ein qualitatives Wachstum mit immensem Kapitaleinsatz handelt, d.h., die Schaffung eines Arbeitsplatzes erfordert heute einen ungleich höheren Kapitaleinsatz im Vergleich zu den 60er Jahren.

Selbst bei veränderten Erwerbsbiographien (Reduzierung der Zahl der Normalarbeitsverhältnisse, Zunahme von Teilzeitarbeit, Auflösung der Normalbiographie Ausbildung-Beruf-Ruhestand, gleitenden Übergängen zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit, zwischen Aus- bzw. Weiterbildung und Arbeit) ist daher eine generelle Verknappung von Arbeitskräften auch nach 2010 nicht zu erwarten. Das schließt jedoch nicht aus, daß in einzelnen besonders nachgefragten Berufsgruppen bzw. Branchen und auch bei hochqualifizierten Spezialisten Engpässe eintreten können, auf die dann aber vor allem mit bildungspolitischen Konzepten zu reagieren ist.

Die Ausgangsfragestellung war, ob durch ein evtl. Überangebot an Arbeitskräften im Verhältnis zur Nachfrage künftig verstärkt auf jüngere Arbeitskräfte zurückgegriffen werden und so das Alter der Erwerbstätigen deutlich unter dem der Erwerbsbevölkerung liegen könnte.

Faßt man die Ergebnisse der Angebots- und Nachfrageanalyse zu den Auswirkungen einer älter werdenden Bevölkerung auf die Erwerbstätigen zusammen, so ergibt sich, daß

- die Alterung der Bevölkerung und die Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung sich nicht im Verhältnis 1 : 1 auf die tatsächlich Beschäftigten niederschlagen wird,
- das Erwerbsverhalten das Arbeitskräfteangebot zusätzlich vergrößern kann, was jedoch den Alterungsprozeß der Erwerbstätigen nicht entscheidend beeinflussen wird,
- künftig mit keiner gesamtwirtschaftlichen Expansion der Nachfrage nach Arbeitskräften zu rechnen ist, weil das Arbeitsvolumen insgesamt zurückgeht und die Globalisierungsprozesse jederzeit sowohl den Ex- als auch Import von Arbeitskräften erlauben. Arbeitskräfteangebot und -nachfrage werden auch künftig eher auseinanderklaffen. Unter der Annahme, daß auch in Zukunft ein Arbeitskräftemangel kaum zu erwarten ist, wird sich daher keine Verschärfung in bezug auf überalterte

Belegschaften ergeben. Die Alterung der Bevölkerung wird sich also nur in abgeschwächter Form auf die künftig tatsächlich Erwerbstätigen auswirken.

Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen wird nach diesen Analysen eher bei dem der erwerbsfähigen Bevölkerung liegen als bei dem der Gesamtbevölkerung. Damit würde es nur um zwei und nicht um acht Jahre steigen. Damit ist der Korridor vorgegeben, in dem mit einer Alterung der Erwerbstätigen überhaupt zu rechnen ist.

Da der Alterungsprozeß der Erwerbstätigen wesentlich moderater ausfällt als der der Bevölkerung insgesamt und da sich auch die Angebots- und Nachfragestrukturen des Arbeitsmarktes gesamtwirtschaftlich künftig nicht signifikant ändern, soll jetzt geprüft werden, ob und inwieweit unter den gegenwärtigen Bedingungen Dienstleister bereits auf ältere Arbeitskräfte setzen.